

Niekonsekwencja ustawodawcy przy tworzeniu nowelizacji Kodeksu pracy



Rozpoznanie bojem

Zmodyfikowano przepisy Kodeksu pracy, które niewyobrażalnie wpłynęły na zasady obowiązujące w relacjach pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Nowelizacja weszła w życie 22 lutego 2016 r. Niby nie zmieniły się zasady zatrudniania w ochronie zdrowia, ale placówki lecznicze muszą się liczyć z przepisami ogólnopolskimi. A te bywają sprzeczne z medycznymi. Co zrobić? Ano czekać na orzecznictwo. Oznacza to, mówiąc językiem wojskowym, konieczność dokonania *rozwiadki bajom* (rozpoznania walką), czyli w praktyce oczekiwania na pierwsze sprawy sądowe i pierwsze... wyroki. Prezentujemy komentarz mec. Edyty Barteli.

Po zaznajomieniu się z treścią nowelizacji można dojść do wniosku, że ustawodawca tworzył ją w wyjątkowym pośpiechu. Duchem zmian miało być działanie na korzyść pracowników, jednak często skutek jest odwrotny. Nowe przepisy tworzą mnóstwo luk prawnych, na których wypełnienie przez doktrynę i orzecznictwo trzeba będzie poczekać.

Śmieci po śmieciówkach

Jednym z pomysłów ustawodawcy nowelizującego Kodeks pracy było ograniczenie czasu trwania oraz liczby umów o pracę zawieranych na czas określony. Niewątpliwie celem, jaki przyświecał ustawodawcy, było skłonienie pracodawców do zawierania z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z nowymi zasadami pracodawca może bowiem zawrzeć

z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie może być dłuższy niż 33 miesiące.

Warto przypomnieć dla porównania, że dotychczasowe, nieobowiązujące już przepisy nie zawierały ograniczenia co do okresu, na jaki mogły być zawierane umowy o pracę na czas określony. W konsekwencji w praktyce możliwe było zawieranie umów o pracę na okresy kilkuletnie (3, 5 czy 7 lat). Regulacja ta była oceniana jako mało skuteczna w realizacji jej celu również dlatego, że miesięczny okres przerwy pomiędzy kolejnymi umowami był zbyt krótki i często wypełniany powierzaniem pracownikowi podobnej pracy (a często nawet tej samej) na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Nawet orzecznictwo stało na stanowisku, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę

„Zgodnie z nowymi zasadami pracodawca może zawrzeć z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie może być dłuższy niż 33 miesiące”

na czas określony (np. 9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207), co potwierdza tylko fakt konieczności dokonania zmiany przepisów.

Maksymalny okres zatrudnienia

Nowe przepisy przewidują, że maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy wyniesie co do zasady – niezależnie od liczby umów – 33 miesiące. Również w przypadku zawarcia między tymi samymi stronami stosunku pracy kilku umów na czas określony okres zatrudnienia na ich podstawie nie może przekraczać 33 miesięcy. Przekroczenie tego terminu spowoduje, że od dnia następującego po jego upływie pracownik będzie uważany za zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pomimo zawarcia umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące, umowa taka jest ważna i do upływu okresu 33 miesięcy należy ją traktować jako umowę na czas określony. Przekształcenie takiej umowy w umowę na czas nieokreślony nastąpi następnego dnia po upływie 33 miesięcy zatrudnienia pracownika na czas określony. Ewentualne odmienne postanowienia stron zawarte w umowie nie będą wywoływały żadnych skutków prawnych. Dodatkowo w przypadku zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik będzie uważany za zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie ma przy tym znaczenia, czy pomiędzy tymi umowami będą występowały jakiegokolwiek przerwy. Jeśli okres obowiązywania umowy zawartej na czas określony zostanie wydłużony aneksem do niej, aneks taki należy traktować jako kolejną umowę. W konsekwencji aneks wlicza się do limitu trzech umów o pracę na czas określony.

Artykuł 251 § 4 Kodeksu pracy zawiera pewne wyjątki od powyższej zasady, bowiem zgodnie z treścią przywołanego przepisu ograniczeń dotyczących zawierania umów na czas określony nie stosuje się w przypadku:

- a) umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- b) umowy o pracę na czas określony zawartej w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- c) umowy o pracę na czas określony zawartej w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- d) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Co z ustawą o działalności leczniczej

W tym miejscu warto przypomnieć art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej, który zobowiązuje pracodawcę – podmiot leczniczy – do zawarcia umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku np. ordynatora na okres 6 lat. Jest to niewątpliwie wyjątek od zasady określonej w art. 251 § 1 Kodeksu pracy, tyle że wyjątek ten nie został przewidziany w zamkniętym katalogu określonym w art. 251 § 4 Kodeksu pracy. Taka niespójność systemu legislacji powoduje duże problemy przy praktycznym stosowaniu prawa, bowiem z jednej strony ustawa o działalności leczniczej nakazuje zawarcie umowy na 6 lat, a jednocześnie nowelizacja Kodeksu pracy zakazuje tej czynności, nie dopuszczając takiej sytuacji, jak opisana w art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej, jako wyjątku od zasady niezawierania umów o pracę na czas określony dłuższych niż 33 miesiące. Sześcioletni okres zatrudnienia ordynatora nie jest bowiem kadencją (art. 251 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy), która nieodwrotnie dotyczy pełnienia funkcji członka zarządu spółki kapitałowej. Brak uwzględnienia w katalogu wyjątków od zasady opisanej w art. 251 § 1 Kodeksu pracy sytuacji wskazanej w art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej powoduje konieczność uzasadnienia podstawy prawnej przywołanego wyjątku i posłużenia się wykładnią celowościową. Cechy wspólne, jakie charakteryzują pracę kadencyjną i pracę ordynatora wybieranego na podstawie konkursu, mogą pozwolić wybrnąć z błędu popełnionego przy szybko tworzonej nowelizacji Kodeksu pracy. Nie sposób bowiem uznać, że sytuacja opisana w art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej mieści się w pozostałych wyjątkach art. 251 § 4 Kodeksu pracy.

Przedstawiony przykład pokazuje, że przepisy tworzone są z niebywałą szybkością, bez uwzględnienia jakichkolwiek innych istniejących już rozwiązań prawnych. Tworzy to ogromne problemy w stosowaniu prawa i pozostawia mnóstwo miejsca dla interpretacji dokonywanej przez orzecznictwo i doktrynę (których wypracowanie trwa latami). Tak tworzony system prawa nie gwarantuje zachowania podstawowych zasad obowiązujących w państwie demokratycznym.

*Edyta Bartela
Autorka jest adwokatem w Kancelarii Mariusz Wolski w Łodzi.*