

**Oświadczenie złożone
przez senatora Ryszarda Knosalę
na 77. posiedzeniu Senatu
w dniu 26 maja 2011 r.**

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Chciałbym zwrócić uwagę na kwestię związaną ze stosowaniem przepisów ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Zgodnie z postanowieniem art. 13 ust. 1 ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy, przy czym przez kolejną umowę na czas określony należy rozumieć umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (art. 13 ust. 2 ustawy). We wskazanym akcie nie określono wprost, jakie konsekwencje zaistnieją w przypadku przekroczenia dwudziestoczwemiesięcznego okresu zatrudnienia, ciągłego lub łącznego. Zdaniem wielu specjalistów z zakresu prawa pracy jest to ewidentna luka prawna.

Wątpliwości nie budzi oczywiście sytuacja, gdy umowa – bądź kolejne umowy – o pracę na czas określony zostanie zawarta w okresie obowiązywania ustawy. W takim wypadku pracodawca, wiedząc o czasowym ograniczeniu, dysponuje stosowną wiedzą i może sam podjąć decyzję, że w związku z przekroczeniem wspomnianych 24 miesięcy dotychczasowa umowa na czas określony przekształci się w umowę na czas nieokreślony. Problem powstaje jednak w sytuacji, gdy umowa o pracę na czas określony została zawarta jeszcze przed dniem wejścia w życie ustawy, na przykład 1 stycznia 2009 r., i będzie obowiązywać na przykład do dnia 31 października 2011 r. Jest oczywiste, że czasu trwania umowy sprzed wejścia w życie ustawy nie wlicza się do okresu 24 miesięcy, prawo bowiem nie działa wstecz. Jednak w tym przypadku spełniony zostanie warunek wynikający z art. 13 ust. 1 ustawy: okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przypadający w czasie obowiązywania ustawy wyniesie 24 miesiące. Zdarzenie to nastąpi dokładnie po upływie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, czyli 23 sierpnia 2011 r. Nie jest jednak jasne, czy w opisanym przypadku umowa ta ulegnie przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, czy może wygaśnie z upływem okresu, na jaki została zawarta – w tym przypadku dopiero 31 października 2011 r.

Uwzględniając fakt zbliżania się terminu, w którym miną 24 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy, proszę o wskazanie, czy w opisanej sytuacji umowa o pracę zawarta na czas określony powinna przekształcić się w umowę na czas nieokreślony, czy też trwać aż do upływu okresu, na jaki została zawarta. Rozwiązanie tego zagadnienia jest istotne zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i pracodawców.

Z wyrazami szacunku
Ryszard Knosala