

# Zastępcy i zastępowani

**W** okresie urlopowym pracodawcy mają zapotrzebowanie na zatrudnianie zastępców etatowych pracowników i często nie wiedzą, jak z taką osobą nawiązać stosunek pracy. Ich problem wynika ze złej interpretacji oraz niedoczytania przepisów kodeksu pracy. Otóż w art. 25 § 1, zdanie drugie, ustawodawca stwierdza: „Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności”.

Podstawowy warunek, który musi spełniać taka umowa, to wskazanie zastępowanego pracownika z imienia i nazwiska oraz podanie przyczyny jego nieobecności. Jest to konieczne, ponieważ zastępca powinien wiedzieć, kogo i dlaczego zastępuje, aby móc przynajmniej w ogólnym zarysie „przymierzyć się” do czasu zatrudnienia. Inaczej bowiem wygląda zastępstwo na czas urlopu, w którego przypadku można precyzyjnie wyznaczyć datę zakończenia umowy o pracę – jest to dzień powrotu z urlopu, z ewentualnym parodniowym zapasem na przekazanie stanowiska, a inaczej, gdy zastępowany jest pracownik na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tym drugim przypadku możliwa jest nawet opcja trwałego objęcia tymczasowego stanowiska, bo przecież w grę wchodzi możliwość, że podstawowy pracownik nie powróci do pracy z powodu przejścia na rentę.

Niedopuszczalne jest kreowanie zastępstwa ogólnego przez wprowadzenie do umowy zapisu, że czas zatrudnienia obejmuje okres urlopowy w firmie, a zatrudniony pracownik jest przeliczany na kolejne stanowiska pracy chwilowo opróżnione przez urlopowiczów. Należy przecież pamię-

tać, że mimo tymczasowości jest to normalny stosunek pracy i zawarcie umowy wymaga uzyskania przez pracownika zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Nie ma zatem możliwości, aby jednego dnia był on kierowcą, a drugiego pracował na obrabiarce.

Poza tym takie podejście może nie znaleźć uznania inspektora w razie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, bowiem zachodzi podejrzenie, że pracodawca próbuje obchodzić przepisy prawa pracy, choćby w zakresie długości okresu wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 331 k.p. okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo wynosi tylko trzy dni robocze, co przy dwóch tygodniach dla zwykłej umowy na czas określony stanowi dla pracownika istotną różnicę, na jego niekorzyść oczywiście. Ustawodawca ukształtował w tym szczególnym przypadku tak krótki okres wypowiedzenia, kierując się logiczną przesłanką, że zastępowany pracownik, którego czas nieobecności jest nieprzewidywalny (choroba), może w każdej chwili wrócić do pracy i utrzymywanie przez dwa tygodnie podwójnej obsady na jednym stanowisku jest zbyt dużym obciążeniem finansowym. Drugi argument za maksymalnym skróceniem okresu wypowiedzenia jest taki, że zastępca, pochodzący z reguły z naboru bez precyzyjnego rozeznania, może się najzwyczajniej nie sprawdzić i trzeba będzie go wymienić.

Dużym błędem pracodawców, wynikającym z przytoczonej wyżej interpretacji przepisów kodeksu, jest traktowanie zastępców jak osoby zatrudniane na umowy cywilne. Często przypadkiem jest niewystawienie świadectw pracy, nieudzielenie urlopu czy też brak dostępu do zakładowego funduszu świadczeń

socjalnych. Pracodawcy zapominają nawet o skierowaniach na obowiązkowe badania lekarskie czy też przeszkoleniu w zakresie bhp, a to już są ogromne wykroczenia przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną do 30 tysięcy zł.

Dość ciekawym zjawiskiem występującym niejednokrotnie przy zawieraniu tego typu umów jest ich pozaprawny skutek. Otóż kilkakrotnie pracodawcy informowali mnie, że zastępca okazał się być pracownikiem o klasę lepszym od tego, którego zastępował, i w związku z tym mają dylemat. Trudno coś radzić w takich przypadkach, bo etatowi pracownicy najczęściej mają umowę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie należy konkretnie uzasadnić, a przed sądem pracy raczej nie obroniłby się argument o większej przydatności innej osoby. Negatywnym skutkiem tego zagrożenia jest fakt, że właśnie z obawy przed zastępcą pracownicy, szczególnie ci zatrudnieni na czas określony, rezygnują niejednokrotnie z dłuższego urlopu lub skracają czas zwolnienia chorobowego do niezbędnego minimum, albo też, co także nie jest rzadkością, w jego trakcie normalnie świadczą pracę.

Niestety, nie ma idealnych rozwiązań i choć opisane wyżej sytuacje mają wymiar marginalny, to myślę, że warto o nich wspomnieć bo są to zjawiska występujące w realnej rzeczywistości, a udawanie, że jest inaczej, nie spowoduje, że znikną z naszego życia.

Równie ciekawą w praktycznym zastosowaniu jest umowa na czas wykonania określonej pracy, którą, o ile nie zdarzy się nic wymagającego pilniejszego opisanego, przybliżyć czytelnikom następnym razem.

Piotr Paszkowski  
piotr.paszkowski1012@wp.eu