

100 tys. osób może stracić pracę

- Ponad trzy miliony osób pracuje na podstawie czasowych umów o pracę
- Do 5 sierpnia firmy mogą wypowiedzieć długoterminowe kontrakty
- Dzięki temu unikną zatrudnienia na stałe niechcianych pracowników

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

22 sierpnia mijają dwa lata od wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, która ograniczyła przedsiębiorcom możliwość czasowego zatrudnienia do maksymalnie 24 miesięcy. Jeśli po upływie dwóch lat pracy podwładny będzie ją kontynuował w tej samej firmie, może zażądać zawarcia stałego kontraktu, który gwarantuje zdecydowanie lepszą ochronę przed zwolnieniem.

Aby tego uniknąć, firmy mogą wypowiedzieć pracownikom czasowe umowy o pracę przed końcem 24 miesięcy zatrudnienia. Dla kontraktów, które trwały już lub zostały zawarte 22 sierpnia 2009 r., termin ten upływa 22 sierpnia 2011 r.

Odkładanie decyzji

– Obecnie, najprawdopodobniej z powodu nieznamości przepisów, firmy nie podejmują jeszcze decyzji w sprawie zatrudnionych na czas określony. Sądzę jednak, że niedługo może się w nich rozpocząć wielkie sprawdzanie terminowych kontraktów i ustalenie, które z nich mogą przekształcić się w stałe umowy – mówi Grzegorz Rusczyk, radca prawny z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Podkreśla, że firmy często zatrudniają pracowników np. na okres dwóch lat.

Łącznie na czas określony w I kwartale 2011 r. było zatrudnionych aż 3,2 mln osób.

– Z naszych obserwacji wynika, że firmy korzystające z rozwiązań zawartych w pakiecie antykryzysowym nie przedłużają zatrudnienia około 20 – 30 proc. pracowników, których umowy mogłyby się przekształcić w stałe kontrakty – mówi Grażyna Chmielowska z Adecco Poland, jednej z największych agencji pracy tymczasowej.

Jak wynika z naszych szacunków zagrożonych zwolnieniem może być nawet 100 tys. osób, które do tej pory pracowały na podstawie długoterminowych, terminowych umów o pracę.

Dozwolone kroki

Aby uniknąć zatrudnienia pracownika na podstawie stałej umowy, pracodawcy powinni dokładnie sprawdzić, kiedy upłyną 24 miesiące od momentu zatrud-

Firmy mogą uniknąć stałych kontraktów

Ważne daty dla firm i pracowników

22 sierpnia 2009 roku

wchodzi w życie ustawa antykryzysowa. Od tego momentu rozpoczyna się bieg 24-miesięcznego terminu, na jaki można zawierać umowy na czas określony (dla umów, które trwają w tym dniu, a mają się rozwiązać przed 31 grudnia 2011 r.)

5 sierpnia 2011 roku

ostatni dzień na złożenie wypowiedzenia umowy na czas określony pracownika, który na tej podstawie pracuje co najmniej od 22 sierpnia 2009 r. (aby uniknąć przekształcenia umowy w stały kontrakt)

22 sierpnia 2011 roku

mija 24-miesięczny, maksymalny okres zatrudnienia pracowników na czas określony (jeśli są zatrudnieni na tej podstawie co najmniej od 22 sierpnia 2009 r.)

1 stycznia 2012 roku

przestaje obowiązywać ustawa antykryzysowa i zasada, że firma może zatrudniać pracowników na czas określony maksymalnie przez 24 miesiące

LR

nienia na podstawie umowy (lub kolejnych umów) na czas określony.

– Dopiero po przepracowaniu tego okresu pracownik będzie mógł wystąpić do sądu o ustalenie, że obie strony łączy już stała umowa o pracę – mówi Przemysław Stobiński, radca prawny z CMS Cameron McKenna Dariusz Greszta.

Najłatwiejszym sposobem na uniknięcie przekształcenia umowy terminowej w stałą jest jej wypowiedzenie, tak aby uległa rozwiązaniu jeszcze przed upływem dwóch lat od jej podpisania lub zawarcia pierwszej z kolejnych umów terminowych. Na przykład jeżeli dwuletni okres zatrudnienia na czas określony minąłby 22 sierpnia 2011 r., wypowiedzenie (dwutygodniowe) trzeba złożyć do 5 sierpnia 2011 r. Umowa rozwiąże się wówczas 20 sierpnia 2011 r., a więc jeszcze przed upływem dwuletniego, maksymalnego okresu zatrudnienia na czas określony.

W trudniejszej sytuacji znajdują się te firmy, które w umowie na czas określony nie zawarły klauzuli o możliwości jej wypowiedzenia.

– W takim przypadku mogą one zaproponować pracownikowi rozwiązanie kontraktu za porozumieniem stron. Mogą też samo-

dzielnie wcześniej rozwiązać umowę wbrew przepisom o rozwiązywaniu umów, ale takie działanie jest ryzykowne – mówi Przemysław Stobiński.

Podkreśla, że w takiej sytuacji pracownik będzie mógł się domagać odszkodowania, a sąd może zasądzić je nawet w wysokości wynagrodzenia za okres pozostały do upłynięcia terminu, na jaki zawarto umowę.

Można zrobić przerwę

Pracodawca, który chce nadal zatrudniać pracownika dotychczas wykonującego swoje obowiązki na podstawie terminowej umowy o pracę, może oczywiście też uznać, że po upływie 24 miesięcy pracy łączy ich już stała umowa. Jeżeli jednak nie chce go zatrudniać na czas nieokreślony, ale nie chce też go zwolnić (aby uniknąć stałego kontraktu), może przerwać jego zatrudnienie na trzy miesiące i ponownie go zatrudnić. 24-miesięczny, maksymalny okres dotyczy bowiem zatrudniania na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, ale za kolejną umowę uznaje się tę zawartą przed upływem trzech miesięcy od rozwią-

zania lub wygaśnięcia poprzedniej.

– W razie ponownego zatrudnienia na czas określony po trzymiesięcznej przerwie, 24-miesięczny okres należy liczyć od nowa, czyli od momentu, gdy obie strony zawrą nową umowę – mówi Przemysław Stobiński.

Jego zdaniem w okresie przerwy firma może zatrudniać pracownika np. na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy, o ile zmieni w niej rodzaj pracy (nie może on być identyczny z tym określonym w umowie na czas określony).

Minął termin

W jeszcze innej sytuacji znajdują się pracodawcy, którzy nadal będą zatrudniać pracownika po upływie 24 miesięcy.

– Sądzę, że dopóki podwładni będą pracować, rzadko zdecydują się na złożenie pozwu do sądu o ustalenie, że z pracodawcą łączy ich już umowa stała, a nie terminowa – mówi Grzegorz Rusczyk.

Dlatego jego zdaniem w praktyce często może dochodzić do sytuacji, gdy już po upływie 24 miesięcy zatrudnienia na czas określony firmy nadal będą utrzymywać, że z pracownikiem łączy ich terminowa umowa o pracę. Dopiero gdy postanowią się rozstać z pracownikiem, muszą zdecydować, czy wypowiedzą mu stosunek pracy w trybie przewidzianym dla umów czasowych czy też stałych. W pierwszym przypadku muszą liczyć się z pozwem pracownika, który wiedząc, że i tak grozi mu zwolnienie, może zażądać przed sądem, aby ten ustalił, że obie strony łączy już stała umowa o pracę. Mógłby wówczas domagać się odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie.

– Po upływie 24-miesięcznego terminu pracodawca może też poinformować pracownika, że jego stosunek pracy zakończył się właśnie w tym dniu, a po tej dacie świadczył on pracę bez umowy – mówi Grzegorz Rusczyk.

Podkreśla jednak, że i w tym przypadku podwładny mógłby domagać się przed sądem, że po upływie 24-miesięcznego terminu pracował już na czas nieokreślony. Wszystkie takie spory będą musiały rozstrzygnąć sądy.