

# Limity pracy tymczasowej surowsze, ale i tak da się je obejść

**PROCEDURY Outsourcing i pączkowanie pośredników – przez takie furtki agencje zatrudnienia mogą próbować obchodzić nowe ograniczenia**

**Lukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

Pośrednicy gorączkowo poszukują sposobów na omijanie przepisów, które mają ograniczyć długotrwałą pracę tymczasową. W czwartek, 1 czerwca, wejdzie w życie nowelizacja ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która zakłada, że taki podwładny będzie mógł wykonywać usługi na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika przez maksymalnie 18 miesięcy (w okresie kolejnych trzech lat). I to bez względu na liczbę pośredników. Do tej pory ci ostatni wykorzystywali lukę w prawie i gdy zbliżał się termin upływu limitu, przekazywali pracownika np. do swojej agencji córki. Ta kierowała zatrudnionego do tej samej firmy co agencja matka, ale limit liczył się od nowa (było to tzw. pączkowanie agencji).

Po zmianie taki sposób ich obchodzenia przepisów nie będzie już możliwy. Co więcej, za naruszenie limitu będzie grozić grzywna do 30 tys. zł. Pojawiły się już jednak nowe metody obchodzenia prawa. Jedną z nich jest tworzenie karuzeli pośredników poprzez wykorzystanie outsourcingu pracowniczego. Pączkowanie agencji też wciąż może się przydać – tym razem w celu omijania przepisów chroniących kobiety w ciąży.

## Na firmę zewnętrzną

Omijanie nowych, rygorystycznych obostrzeń w zakresie kierowania pracownika do pracodawcy użytkownika nie jest specjalnie skomplikowane.

– Wystarczy stworzenie bufora między agencją a faktycznym odbiorcą tej pracy w postaci karuzeli firm będących formalnymi użytkownikami. Z kolei ci formalni użytkownicy będą już sprzedawać usługi finalnemu odbiorcy tej pracy. Choć konstrukcja będzie wyma-

gać spełnienia kilku kluczowych warunków, nie jest zbyt trudna w realizacji – wyjaśnia Sławomir Paruch, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Furtka polega na tym, że agencja kierowała pracownika tymczasowego do firmy A, która następnie zawierałaby umowę outsourcingową z firmą B i na tej podstawie wysyłałaby wypożyczono zatrudnionego do swojego kontrahenta (czyli finalnym odbiorcą usługi pracy tymczasowej byłaby firma B).

Kontrakt ten mógłby mieć charakter zwykłego outsourcingu pracowniczego (czyli przejęcia kadr firmy B przez firmę A i zarządzania nimi w zamian za wynagrodzenie) lub np. umowy o usługę operowania zakładem lub prowadzenia produkcji (przez firmę A na rzecz firmy B za wynagrodzeniem). Formalnie pracodawcą użytkownikiem byłaby więc firma A (to ona wypożycza zatrudnionego z agencji i ją obowiązuje 18-miesięczny limit), a w praktyce firma B.

W momencie upływu wspomnianego limitu spółka A rezygnowałaby z usług danego pracownika (nie przekroczyłaby limitu). Ale do agencji zgłosiłaby się firma A1 (w praktyce może być to spółka córka firmy A), która wypożyczałaby tego zatrudnionego i znów na podstawie umowy outsourcingowej skierowała go do pracy w firmie B (na kolejne 18 miesięcy). Teoretycznie taka karuzela firm może trwać w nieskończoność. Jednocześnie żaden formalny pracodawca użytkownik (firmy A, A1 i następne) nie złamałby ograniczeń ustawowych, a faktyczny odbiorca usług pracownika (firma B) mógłby korzystać z jego pracy przez okres dłuższy niż 1,5 roku.

– Takie rozwiązanie jest ryzykowne. Organy kontrolne mogą uznać, że firma świadcząca usłu-

Tak pracodawcy będą mogli obchodzić limit 18 miesięcy na wypożyczenie pracownika



gi outsourcingowe (czyli spółka A w omawianym przykładzie) de facto oferuje usługę pracy tymczasowej. Tym samym prowadzi taką działalność bez wymaganego certyfikatu, a to jest zagrożone grzywną do 100 tys. zł – uważa Agnieszka Zielińska, kierownik Polskiego Forum HR.

Z takim ryzykiem rzeczywiście trzeba byłoby liczyć się, gdyby obie strony (w omawianym przykładzie firma A i B) zawarły umowę o świadczenie outsourcingu pracowniczego (czyli pierwszy z omawianych podmiotów przejmowałby kadry drugiego i zarządzał nimi za wynagrodzeniem). Dodatkowo w takim przypadku finalny odbiorca usługi (firma B) musiałby liczyć się z możliwością ustalenia przez inspekcję pracy, że w praktyce to on – a nie firma świadcząca outsourcing zewnętrzną – jest pracodawcą wypożyczonej osoby (na podstawie przepisów o przejściu zakładu pracy; art. 23<sup>1</sup> k.p.).

– Takie ryzyka nie dotyczyłyby jednak przypadków, gdy obie firmy zawierają umowę np. o operowanie zakładem, czyli gdy podmiot

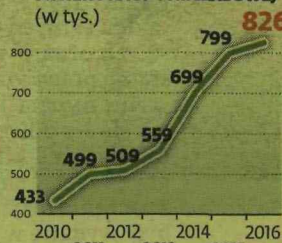
świadczący usługi zewnętrzne będzie wykonywał część działalności faktycznego pracodawcy użytkownika. Wystarczy zatem prawidłowo i starannie przygotować umowę łączącą obie strony – wyjaśnia Sławomir Paruch.

## Z firmy do firmy

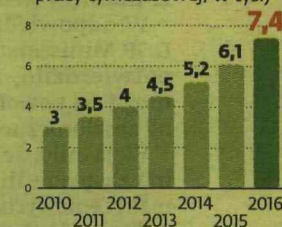
Okazuje się też, że wciąż opłacalne może być też tzw. pączkowanie agencji. Będzie to sposób na obchodzenie przepisu, zgodnie z którym umowa pracownicy tymczasowej, która miałaby rozwiązać się po trzecim miesiącu ciąży, zostanie przedłużona do dnia porodu (aby kobieta miała prawo do zasiłku macierzyńskiego). Ta regulacja może być kosztowna dla agencji, jeśli pracodawca użytkownik nie przewiduje tak długotrwałego zatrudnienia przyszłej matki.

Aby uniknąć tego typu problemów, agencje mogą wykorzystać to, że umowa danej pracownicy zostanie przedłużona, o ile konkretna agencja skierowała ją do wykonywania pracy tymczasowej na okres co najmniej dwóch miesięcy. Wystarczy, że przed upływem tego

RYNEK PRACY TYMCZASOWEJ (w tys.)



LICZBA AGENCJI ZATRUDNIENIA (w tym te oferujące usługę pracy tymczasowej; w tys.)



WYNOŚY SZACUNKOWA WARTOŚĆ RYNKU PRACY TYMCZASOWEJ W POLSCE

6,2 MLD ZŁ

Zródło: Polskie Forum HR