

Pracodawcy powinni mieć możliwość przystosowania się do nowelizacji

PIOTR WOJCIECHOWSKI

ADWOKAT
WSPÓŁPRACUJE Z KANCELARIĄ
RACZKOWSKI PARUCH



TAKTIR OSTAJEWSKI

✉: Czy firma, która do tej pory zawierała długoterminowe umowy o pracę, wpadła teraz w pułapkę prawną i jeśli ich nie rozwiąże, to zyska pracowników zatrudnionych bezterminowo?

PIOTR WOJCIECHOWSKI: Tu nie ma żadnego przymusu i pracodawcy nie muszą nic robić. Wtedy jednak

długoterminowe umowy faktycznie przekształcą się w umowy bezterminowe. Jeśli jednak po zmianach w kodeksie nie zmieni się intencja stron i firmie będzie zależało na tym, by umowa trwająca dłużej niż do 21 listopada 2018 r. zachowała terminowy charakter, mają oni prawo starać się o jej skrócenie.

Czy wchodzi w rachubę wyłącznie wypowiedzenie zmieniające?

Pracodawca powinien najpierw namówić takiego pracownika do przeprowadzenia zmian w drodze porozumienia stron. Jeśli to się nie uda, moim zdaniem możliwa jest także jednostronna zmiana z inicjatywy pracodawcy.

O czym powinni pamiętać pracodawcy skracający umowy o pracę?

Gdyby takie wypowiedzenia miały dotyczyć większej grupy pracowników, to należy

sprawdzić, czy spółka nie przekracza limitów określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych. Gdyby tak się stało, to skracanie umów wiązałoby się także z koniecznością przeprowadzenia konsultacji z pracownikami czy działającymi w firmie związkami zawodowymi, a także powiadomienia o tym fakcie urzędu pracy.

A co z wyjątkami przewidzianymi w nowych przepisach, gdy pracodawca nie musi przejmować się ograniczeniem okresu

dozwolonego zatrudnienia do 33 miesięcy?

Zgodnie z art. 25¹ § 4 kodeksu pracy, który zacznie obowiązywać od 22 lutego 2016 r., nowych ograniczeń w stosowaniu umów na czas określony nie trzeba będzie uwzględniać, jeśli pracodawca wskaże obiektywne przyczyny, które uzasadniają dłuższe niż 33 miesiące zatrudnianie danej osoby w firmie. Taką uzasadnioną przyczyną może być konieczność wykonania określonego projektu. O takich przypadkach należy poinformować Państwową Inspekcję Pracy. ©©

—rozmawiał Mateusz Rzemek