

## Kadry i płace

### JESIENIĄ NIE BĘDZIE FALI

**ZWOLNIEŃ** W listopadzie upływa limit zatrudnienia na czas określony i pracy tymczasowej. Ekspertcy uspokajają, że armagedonu nie będzie

**B10**

# Jesienią spore zmiany dla firm, ale fali zwolnień nie będzie

**OMOWY** W listopadzie upłyną dwa ważne terminy – limit zatrudnienia na czas określony i pracy tymczasowej

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

Zbliżająca się jesień będzie intensywnym okresem dla firm posiadających pracowników na umowach czasowych. 21 listopada 2018 r. upłynie maksymalny limit zatrudnienia na czas określony osób, które pracują na tej podstawie co najmniej od 22 lutego 2016 r. Jeżeli pracodawca będzie kontynuował ich zatrudnienie, to od 22 listopada będą one już zatrudnione na stałe (z mocy prawa). Z kolei wraz z końcem listopada upłynie 18-miesięczny limit skierowania pracownika tymczasowego do jednego pracodawcy-użytkownika (w przypadku osób kierowanych do jednej firmy co najmniej od początku czerwca 2017 r.). Pracodawcy, którzy chcą uniknąć przekształcenia kontraktów lub kary za naruszenie limitu pracy tymczasowej, powinni zrezygnować z zatrudnienia danej osoby przed upływem wspomnianych terminów. A to – teoretycznie – może oznaczać znaczące redukcje etatów w najbliższym czasie.

W przypadku zatrudnionych na czas określony nie spodziewam się fali zwolnień. Pracodawcy mieli dużo czasu, aby przygotować się do nowych obostrzeń – tłumaczy Izabela Zawacka, radca prawny i lider działu zbiorowego prawa pracy w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Więcej wątpliwości może wywoływać wpływ limitu pracy tymczasowej. Korzystający z takiej formy zatrudnienia mogą rozważać zastosowanie np. outsourcingu usług jako sposobu na dalsze korzystanie z pracy czasowej.

## Szoku nie będzie

Przekształcanie umów terminowych w stałe to skutek nowelizacji k.p. z 25 czerwca 2015 r. (Dz.U. poz. 1220). Wprowadziła ona zasadę, zgodnie z którą firma może zatrudniać pracownika na podstawie maksymalnie trzech umów na czas określony przez 33 miesiące. Zawarcie czwartej umowy lub kontynuowanie zatrudnienia po upły-

wie 33 miesięcy oznacza, że podwładny z mocy prawa pracuje już na czas nieokreślony. W przypadku osób, które były już zatrudnione na czas określony w momencie wejścia w życie nowelizacji, czyli 22 lutego 2016 r., wspomniany limit czasowy liczy się od tej daty. Zatem w ich przypadku upłynie on 21 listopada 2018 r. Jeżeli 22 listopada takie osoby wciąż będą kontynuować zatrudnienie na czas określony w tej samej firmie, to od tego dnia ich umowy z mocy prawa przekształcą się już w stałe. Sytuacja ta może dotyczyć znaczącej liczby zatrudnionych. W I kw. 2016 r. terminowo pracowało rekordowe 3,5 mln osób, z czego ok. 2 mln na podstawie umów o pracę na czas określony (pozostali na umowach cywilnoprawnych). Znaczna ich część była zatrudniona na podstawie długoterwałych kontraktów (z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w 2016 r. 27 proc. umów na czas określony było zawieranych na okres od trzech do pięciu lat). Nawet jeśli wiele tego typu kontraktów rozwiązano po 22 lutego 2016 r., a część zatrudnionych już wcześniej otrzymała stały kontrakt (bo tak zdecydował pracodawca), to i tak należy liczyć się z tym, że znaczna część tych pracowników wciąż jest zatrudniona w tych samych firmach na podstawie czasowych umów. Jeśli założymy, że w tej formie i w tym samym przedsiębiorstwie pracuje nadal już tylko 5 proc. osób, które były zatrudnione 22 lutego 2016 r., to i tak ok. 100 tys. osób z mocy prawa może w listopadzie 2018 r. zyskać umowę na czas nieokreślony. Pracodawcy, którzy chcą tego uniknąć, mogą oczywiście wcześniej wypowiedzieć kontrakty.

Zainteresowanie tymi przepisami było duże, więc pracodawcy wiedzą o 33-miesięcznym limicie i mogli się dostosować do tych zmian. Dlatego nie sądzę, aby teraz wywołały one masowe zwolnienia – potwierdza Adam Kraszewski, radca prawny z kancelarii Gessel.

Dodatkowo, zmieniała się sytuacja na rynku pracy – obecnie firmy coraz częściej mają pro-

blemy ze znalezieniem kandydatów do zatrudnienia i same oferują umowy na czas nieokreślony, aby zachęcić ich do przyjmowania etatów. Trudno w takich warunkach wyobrazić sobie masowe zwolnienia pracowników. I to zatrudnionych co najmniej od prawie trzech lat (a więc – co do zasady – prawidłowo wykonujących obowiązki; w przeciwnym razie firma wcześniej zrezygnowałaby z ich zatrudniania).

Nowelizacja zrównała też umowy na czas określony i nieokreślony w zakresie długości okresów wypowiedzenia. Te przepisy nie zachęcają już do stosowania umów czasowych. Ważną różnicą, która – z punktu widzenia firm – przemawia za tymi kontraktami, jest jednak konieczność uzasadnienia zwolnienia zatrudnionego na czas nieokreślony – dodaje mec. Kraszewski.

Wypowiedzenie stałej umowy trzeba też skonsultować ze związkami zawodowymi. Jeśli pracodawca chce uniknąć takich wymogów, może wypowiedzieć umowę terminową. Ale powinien to zrobić tak, aby okres wypowiedzenia upłynął przed 22 listopada 2018 r.

W przeciwnym razie istnieje ryzyko uznania przez sąd, że wypowiedzenie powinno spełniać wymogi obowiązujące przy wypowiedzeniu umów na czas nieokreślony. W praktyce oznaczałoby to konieczność wskazania przyczyny zwolnienia oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej – wskazuje Paulina Zawadzka-Filipczyk, radca prawny z kancelarii Raczkowski Paruch.

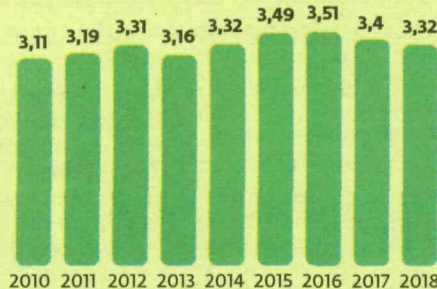
Zatem w przypadku miesięcznego okresu wypowiedzenia (taki obowiązuje pracowników, którym limit liczy się od 22 lutego 2016 r.) wypowiedzenie należy wręczyć najpóźniej we wrześniu (okres wypowiedzenia upłynie wraz z końcem października).

## Może outsourcing

Z kolei upływ maksymalnego, 18-miesięcznego skierowania danego pracownika tymczasowego do tego samego pracodawcy-użytkownika oznacza, że ten pierwszy nie może być już do tej firmy wysyłany przez

## Zatrudnienie czasowe

Liczba pracujących na czas określony, w tym również na umowach innych niż o pracę (mln)



**69,6%**

o tyle wzrosła liczba pracowników tymczasowych od 2012 r.

**80,5%**

o tyle wzrosła liczba pracodawców użytkowników od 2012 r.

## Pracownicy tymczasowi (tys.)



co najmniej kolejne 1,5 roku. W przeciwnym razie zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy-użytkownikowi grozi kara do 30 tys. zł. W ten sposób ustawodawca chciał ograniczyć przypadki tzw. pączkowania agencji pracy tymczasowej (gdy zbliżał się upływ 18-miesięcznego terminu, agencja przekazywała pracownika tymczasowego do agencji-córki, a ta znowu kierowała go do tego samego pracodawcy-użytkownika). Zmiany te weszły w życie 1 czerwca 2017 r., więc po raz pierwszy będą miały zastosowanie wobec pracowników, którzy począwszy od tej daty, są kierowani do tej samej firmy. W ich przypadku 18-miesięczny limit upłynie wraz z końcem listopada 2018 r. Co w takiej sytuacji ma zrobić pracodawca-użytkownik? Może oczywiście zrezygnować z korzystania z usług konkretnej osoby i porozumieć się z agencją w sprawie skierowania innego pracownika. Ma też prawo samodzielnie zatrudnić podwładnego po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej. Agencja nie może żądać, aby tego nie robił

(zobowiązywać do tego umownie pracodawcę-użytkownika).

Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy, wydaje się, że firmy będą przejmować takich pracowników – zauważa Adam Kraszewski.

Wydaje się, że dopuszczalnym rozwiązaniem – choć w ograniczonym zakresie – może być też outsourcing usług. Załóżmy, że pracodawca decyduje się na zlecenie firmie zewnętrznej np. obsługi linii produkcyjnej w swoim zakładzie. Moim zdaniem nawet jeśli wśród zatrudnionych przez tę firmę znajdzie się osoba, która wcześniej wykonywała pracę tymczasową na rzecz podmiotu zlecającego usługę, to i tak nie dojdzie do naruszenia przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych – wskazuje Izabela Zawacka.

Firmy muszą jednak pamiętać, że inspekcja pracy może uznać, że w tego typu przypadkach dochodzi do obchodzenia omawianego limitu (w szczególności jeśli outsourcing oferuje ta sama agencja, która wcześniej kierowała daną osobą do firmy jako pracownika tymczasowego).

© MC

©