

Od poniedziałku zmiany w umowach terminowych. Ulga dla pracowników, kłopot dla pracodawców

Nowy katalog umów i zmiany w zatrudnieniu na okres próbny

Nowelizacja dotyczy wszystkich kontraktów, za wyjątkiem bezterminowych. Firmy muszą też dostosować się do ograniczeń w zawieraniu tych na czas próby

C12

Ograniczenia zatrudnienia na czas określony

Zasada „33 i 3” określająca limit czasowy i liczbowy zatrudnienia terminowego nie znajdzie zastosowania do wszystkich umów czasowych. Przepisy przewidują bowiem od niej cztery wyjątki

C13

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Pracodawca będzie mógł jednostronnie zwolnić pracownika od wykonywania pracy po dokonaniu wypowiedzenia

C17

Przepisy przejściowe

W dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy należy przede wszystkim mieć na uwadze regulacje intertemporalne. To one określają zasady dotyczące umów trwających 22 lutego 2016 r.

C17



Agata Mierzwia

adwokat
w praktyce prawa pracy
kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka



Paulina Janas

aplikant adwokacki
w praktyce prawa pracy
kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka

Omawiamy dziś zmiany w kodeksie pracy, które wejdą w życie 22 lutego. Wprowadza je ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Nowelizacja obejmuje przede wszystkim umowy na czas określony, ale nie tylko. Zmiany dotyczą bowiem całego kodeksowego katalogu umów o pracę. Wystarczy wspomnieć tylko o zlikwidowaniu możliwości zawierania umów na czas wykonania określonej pracy czy o uszczegółowieniu regulacji dotyczących umów na okres próbny. Rewolucja w umowach terminowych będzie też rzutować na stosowanie umów na czas nieokreślony. W zamierzeniu ustawodawcy te ostatnie mają być teraz zawierane częściej.

W zakresie umów terminowych najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców będzie monitorowanie okresu zatrudnienia na ich podstawie, aby nie przekroczył on

limitów ustanowionych nowymi przepisami. Od 22 lutego będzie można bowiem zawrzeć tylko 3 takie umowy, a łączny okres czasowego zatrudnienia zostanie ograniczony do 33 miesięcy. To słynna już zasada „33 i 3”. Nie będzie przy tym miało już znaczenia, czy między kolejnymi umowami terminowymi występują jakiegokolwiek przerwy, a umowy na czas określony i nieokreślony będą miały jednakowe okresy wypowiedzenia, zależne nie od rodzaju umowy, ale od stażu pracy u danego pracodawcy.

Zaostrzenie przepisów dotyczących maksymalnego okresu trwania i liczby umów na czas określo-

ny może skłaniać pracodawców do prób omijania nowych regulacji. Taki rozwój wypadków jest tym bardziej możliwy, gdy pod uwagę weźmie się, że nowelizacja przewiduje kilka wyjątków dla umów terminowych, w przypadku których limity nie będą obowiązywać. Przy korzystaniu z nich w celu optymalizacji zatrudnienia konieczna jest jednak duża ostrożność. Przedsiębiorcy powinni mieć na uwadze, że wszystkie przypadki wyłączenia umów spod kodeksowych limitów mają charakter wyjątków od zasady i będą wnikliwie weryfikowane przez Państwową Inspekcję Pracy i skrupulatnie analizowane przez sądy.

©P

Najważniejsze zmiany

Likwidacja umowy na czas wykonania określonej pracy.

Umowa na okres próbny: doprecyzowanie celu, możliwość ponownego jej zawarcia z tym samym pracownikiem – dla pracy innego rodzaju od razu, a dla pracy tego samego rodzaju po trzech latach.

Umowy na czas określony: zasada „33 i 3”, tj. maksymalnie 33 miesiące i nie więcej niż 3 umowy; po ich upływie umowa przekształci się w bezterminową.

Okresy wypowiedzenia: w przypadku umów na czas określony uzależnione od zakładowego stażu pracy.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia: możliwe bez zgody pracownika, jednak z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Nowy katalog umów i zmiany w zatrudnieniu na okres próbny

Nowelizacja dotyczy wszystkich kontraktów, za wyjątkiem bezterminowych. Firmy muszą też dostosować się do ograniczeń w zawieraniu tych na czas próby

Nowy katalog umów o pracę wprowadzi znowelizowany art. 25 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.). Od 22 lutego 2016 r. strony będą mogły zawrzeć umowę o pracę na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Z dotychczasowego katalogu zniknie zatem umowa na czas wykonania określonej pracy.

Zmiana ta ma jednak wymiar jedynie formalny – w rzeczywistości strony nadal będą mogły zawrzeć umowę, której termin rozwiązania nie będzie ustalony za pomocą konkretnej daty, ale wyznaczać go będzie wykonanie określonego zadania (np. ukończenie projektu) lub konkretne zdarzenie przyszłe. Możliwość taka wynika bezpośrednio z klauzuli 3 ust. 1 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz.Urz. WE z 1999 r. L 175, s. 43). Intencją ustawodawcy nie było zatem uniemożliwienie stronom zawierania takich umów. Od dnia wejścia w życie nowelizacji dotychczasowa umowa na czas wykonania określonej pracy funkcjonować więc będzie nadal jako jeden z podtypów umowy terminowej, a nie jako samodzielny rodzaj kontraktu. Będzie ona mogła zostać zawarta w ramach limitów czasowych i liczbowych dotyczących umów na czas określony albo stanowić wyjątek od tychże limitów, o ile pracodawca wskaże obiektywne okoliczności uzasadniające zawarcie takiej umowy z ich wyłączeniem.

Podobnie będzie w przypadku umowy o pracę na zastępstwo. W dotychczasowym stanie prawnym była ona traktowana jako

WAŻNE Od 22 lutego umowa na czas wykonania określonej pracy nie będzie już funkcjonować jako samodzielny rodzaj kontraktu, ale jako jeden z podtypów umowy terminowej.

jedna z umów terminowych (funkcjonowała jednak na odrębnych zasadach). Po nowelizacji umowa na zastępstwo zachowa taki charakter z tą różnicą, że konieczność jej zawarcia będzie traktowana w kategorii wyjątkowych okoliczności uzasadniających wyłączenie stosowania limitów czasowych i liczbowych ograniczających stosowanie umów na czas określony (art. 25¹

par. 4 pkt 1 k.p. w nowym brzmieniu). Nadal jednak będzie miał zastosowanie przepis wyłączający możliwość wydłużenia umowy w razie zajścia w ciążę przez pracownicę zatrudnioną na umowę na zastępstwo (art. 177 par. 3¹ k.p.).

Zmienia się natomiast zasady wypowiedziania powyższych umów. Ponieważ będą to podtypy umowy na czas określony, do ich wypowiedziania znajdą zastosowanie ogólne reguły dotyczące kontraktów terminowych, w tym okresy wypowiedzenia uzależnione od zakładowego stażu pracy. Można domniemywać, że wprowadzenie możliwości wypowiedziania umów „na czas wykonania określonej pracy”, jako umów na czas określony, będzie sprzyjało wzrostowi popularności tego typu kontraktów. Dotychczasowa regulacja niedająca możliwości wypowiedzenia tego typu umów była nieelastyczna i mało rynkowa. W przypadku niesprawdzającego się pracownika pracodawca musiał bowiem

czekać na upływ terminu, na który umowa była zawarta, chyba że zatrudniony ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki (co dawało podstawy do rozwiązania z nim umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia) albo wyraził zgodę na zawarcie porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy. Z kolei w przypadku umów na zastępstwo, gdy zastępujący pracownik będzie świadczył pracę odpowiednio długo, zastosowanie wobec niego znajdzie trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Zmiana ta wyraźnie odbiega od dotychczasowej regulacji, w której okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo wynosił zaledwie 3 dni robocze. W naszej ocenie należy jej jednak przyklasnąć, bo krótki termin wypowiedzenia był bardzo niekorzystny dla pracownika wykonującego pracę na tej podstawie. Tym bardziej że praktyka gospodarcza pokazywała, iż okres zatrudnienia w danej firmie w oparciu o (kolejne) umowy na zastępstwo potrafił być często wieloletni.

Nowości w kontrakcie na czas próbny

Artykuł 25 par. 2 k.p. w nowym brzmieniu konkretyzuje cel zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Będzie ją można zawrzeć tylko w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy. Zmiana ta nie ma jednak charakteru rewolucyjnego, polega bowiem na przełożeniu na grunt kodeksowy utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12).

Przykład 1

Konsultant call center a telemarketer

Pracownik zawarł z pracodawcą umowę na okres próbny 3 miesięcy, w ramach której miał wykonywać pracę na stanowisku konsultanta call center. Zakres jego obowiązków obejmował kompleksową obsługę telefoniczną klientów. Po jej zakończeniu pracodawca zaproponował mu kolejną umowę na okres próbny 3 miesięcy, tym razem na stanowisku telemarketera odpowiedzialnego za nawiązywanie kontaktów z nowymi klientami oraz sprzedaż telefoniczną oferowanych przez spółkę produktów. W przedstawionej sytuacji zakres obowiązków na stanowisku telemarketera jest zbliżony do pracy, jaką pracownik wykonywał jako konsultant call center. Praca konsultanta nie może zatem zostać uznana za pracę innego rodzaju w rozumieniu znowelizowanego art. 25 par. 3 pkt 1 k.p. Mimo zatem formalnej zmiany nazwy stanowiska pracy, a także modyfikacji zakresu związanych z nim obowiązków, powierzenie pracownikowi takiej pracy na kolejny okres próbny nie będzie dopuszczalne.

Novum stanowi jednak określenie zasad ponownego zawierania umów na okres próbny. Aktualna pozostaje reguła, że taka umowa może być zawarta tylko raz. Doprecyzowano jednak kategorie przypadków, w których dopuszczalne będzie ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem. Będzie to możliwe, jeżeli:

1. pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Ważne przy tym jest, że chodzi tu o rzeczywistą zmianę rodzaju pracy, a nie o zmianę pozorną. Niedopuszczalne więc będzie ponowne zatrudnienie pracownika na okres próbny, gdy jego obowiązki będą tożsame lub istotnie zbliżone do obowiązków wynikających z wcześniejszej umowy, zwłaszcza gdyby zmianie miała ulec jedynie nazwa stanowiska. Pracą innego rodzaju nie będzie też ta sama praca, ale wykonywana w innym miejscu. Tak szerokie rozumienie art. 25 par. 3 k.p. byłoby nieuzasadnione, w szczególności jeśli pod uwagę weźmie się treść art. 29 par. 1 k.p.,

KADRY I PŁACE

Przykład 2

Ważny koniec okresu wypowiedzenia

Pracownik zawarł ze spółką BBB umowę na okres próbny 2 miesięcy na stanowisku pracownika administracyjnego. Następnie strony podpisały umowę na czas nieokreślony. Po 4 latach została ona rozwiązana przez zatrudnionego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Po 3 latach od złożenia pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu pracownik zgłosił się do niego, wyrażając chęć ponownego nawiązania współpracy. Spółka zaproponowała mu zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pracownika administracyjnego, jednak poprzedzone umową na okres próbny.

Zawarcie kolejnej umowy na okres próbny na tym samym stanowisku będzie dopuszczalne, o ile od daty rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony minęły co najmniej 3 lata. Punktem odniesienia nie może być więc dzień złożenia przez stronę oświadczenia o wypowiedzeniu, lecz upływ okresu wypowiedzenia, wraz z którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

który w sposób wyraźny różnicuje pojęcie rodzaju pracy od miejsca jej wykonywania. Odmienna interpretacja pogarszałaby sytuację pracownika, co wydaje się być sprzeczne z intencją racjonalnego ustawodawcy. Przy rzeczywistej zmianie rodzaju pracy możliwe będzie natomiast wystąpienie sytuacji, w której pracodawca będzie zawierał kilka umów na okres próbny w celu sprawdzenia, która praca będzie dla danej osoby odpowiednia;

2. pracownik ma być wprawdzie zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy, jednak od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę upłynęły co najmniej 3 lata. Zawarcie takiej (drugiej) umowy dopuszczalne jest jednak tylko raz – strony nie mogą zatem podpisać kolejnej (trzeciej z kolei) umowy na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy, nawet je-

Przykład 3

Pięć kolejnych kontraktów

Pracownik podpisał ze spółką kolejno pięć umów o pracę na czas określony, każdorazowo na okres miesiąca. Będzie on uznawany za zatrudnionego na czas nieokreślony od dnia zawarcia czwartej umowy, a więc po przepracowaniu jedynie trzech miesięcy.

Przykład 4

Ciąża a przekroczenie limitów

Spółka ABC zawarła z pracownicą umowę o pracę na czas określony jednego roku. Następnie umowa była dwukrotnie przedłużana na 6-miesięczne okresy. W pierwszym miesiącu obowiązywania drugiego z zawartych aneksów pracownica przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające ciążę (3. tydzień).

Zgodnie z art. 177 par. 3 k.p. umowa o pracę na czas określony przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Umowa tej pracownicy zostanie zatem z mocy prawa przedłużona do dnia porodu. Nie spowoduje to jednak jej przekształcenia w umowę bezterminową. Artykuł 25¹ par. 2 k.p. odnosi się bowiem do przedłużenia umowy na podstawie stosownego uzgodnienia między stronami (tj. aneksowania). Natomiast w przedstawionej sytuacji przedłużenie umowy do dnia porodu jest niezależne od woli stron, następuje bowiem z mocy prawa. Brak jest zatem podstaw do uznania, że stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na czas nieokreślony.

śli pomiędzy rozwiązaniem drugiej a zawarciem trzeciej umowy minęłyby ponad 3 lata. **PRZYKŁADY 1 I 2**

Wątpliwości budzi natomiast kwestia dopuszczalności zawarcia między stronami kilku umów o pracę na okres próbny (dotyczących tego samego rodzaju pracy), których łączny okres nie przekraczałby limitu 3 miesięcy. Do tej pory w literaturze dominowało stanowisko dopuszczające taką możliwość. Nowe brzmienie art. 25 par. 3 k.p. zdaje się jednak wskazywać, że o ile nie wystąpi któryś z wyjątków w nim opisanych, nie ma możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny, nawet jeśli wcześniejsza umowa nie obejmowała ustawowego okresu 3 miesięcy.

Umowa o pracę na okres próbny w dalszym ciągu jest umową o fakultatywnym charakterze, co oznacza, że nie ma obowiązku poprzedzania nią trwalszego zatrudnienia (tj. na podstawie umowy na czas określony lub nieokreślony). Nowelizacja nie zmieniła również okresów wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny ani nie zniosła zasady, że nie jest konieczne wskazywanie przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenie.

Ograniczenia zatrudnienia na czas określony

Zasada „33 i 3” określająca limit czasowy i liczbowy zatrudnienia terminowego nie znajdzie zastosowania do wszystkich umów czasowych. Przepisy przewidują bowiem od niej cztery wyjątki. Jeden z nich, z uwagi na swoją nieostrość, może przyczynić się do prób obchodzenia ustawowych obostrzeń

Maksymalny okres zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę zawartych między tymi samymi stronami będzie wynosił 33 miesiące, a łączna liczba takich umów nie będzie mogła być większa niż 3.

Przekroczenie powyższych limitów spowoduje, że od dnia następnego po upływie 33 miesięcy lub z dniem zawarcia czwartej umowy terminowej pracownik będzie uznawany za zatrudnionego na czas nieokreślony. Artykuł 25¹ par. 2 k.p. przewiduje ponadto wyraźnie, że przedłużenie okresu trwania umowy o pracę na czas określony w drodze porozumienia stron (czyli jej aneksowanie) będzie traktowane jako zawarcie kolejnej umowy o pracę. Tym samym aneks zostanie uwzględniony przy ustalaniu limitów.

Oczywiście nie każde aneksowanie umowy będzie skutkowało uruchomieniem stosowania limitów – chodzi tylko o takie porozumienia zmieniające umowę na czas określony, które dotyczą czasu jej obowiązywania. **PRZYKŁADY 3, 4 I 5**

Przy obliczaniu maksymalnego 33-miesięcznego okresu zatrudnienia (lub maksymalnej liczby 3 umów na czas określony) bez znaczenia będzie istnienie i długość przerw pomiędzy kolejnymi umowami terminowymi. Ewentualne przerwy nie

! Limit czasowy (33 miesiące) oraz liczbowy (3 umowy) są od siebie niezależne, co oznacza, że przekroczenie któregośkolwiek z nich będzie automatycznie skutkować przekształceniem umowy terminowej w bezterminową.

KADRY I PŁACE

Przykład 5

Pracodawca wewnętrzny

Spółka XYZ z siedzibą w Warszawie ma w swojej strukturze organizacyjnej oddziały w Szczecinie, Gdańsku i Krakowie. Każdy z nich jest pracodawcą wewnętrznym w rozumieniu art. 3 k.p., tj. jest podmiotem odrębnym od spółki zarówno organizacyjnie, jak i finansowo, mającym zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Spółka (centrala) zatrudniła pracownika na podstawie umowy na czas określony 2 lat. Po tym okresie podpisał on umowę terminową na kolejne 2 lata, tym razem z oddziałem spółki w Krakowie. Umowa zawarta z oddziałem nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony. Limit łącznego okresu zatrudnienia w wymiarze 33 miesięcy dotyczy bowiem wyłącznie umów zawieranych między tymi samymi stronami, a więc pomiędzy tym samym pracownikiem i tym samym pracodawcą. Mimo osadzenia oddziału w strukturze organizacyjnej spółki, jest on odrębnym pracodawcą, a więc okres 33 miesięcy będzie biegł dla niego oddzielnie, co oznacza, że nie został tu przekroczony maksymalny limit zatrudnienia terminowego. Umowa o pracę uległaby przekształceniu, gdyby pracownik został ponownie zatrudniony bądź przez spółkę, bądź przez oddział i okres tego zatrudnienia wynosiłby co najmniej 9 miesięcy.

wyłączają skutku w postaci przekształcenia umowy w kontrakt bezterminowy, jeśli po zliczeniu okresów obowiązywania tych umów okaże się, że został przekroczony maksymalny limit 33 miesięcy (lub 3 umów). **PRZYKŁAD 6**

Przykład 6

Przerwy pomiędzy umowami

Spółka SPO zawarła z pracownikiem umowę o pracę na czas określony 10 miesięcy. Po jej rozwiązaniu został on zatrudniony przez oddział spółki w Kołobrzegu, będący odrębnym pracodawcą, na okres 6 miesięcy. Wraz z jego upływem ten sam pracownik ponownie zawarł umowę terminową ze spółką (centralą) na 2 lata. Sumowaniu będzie tu podlegać okres zatrudnienia w spółce (centrali) mimo kilkumiesięcznej przerwy w zatrudnieniu związanej ze świadczeniem pracy dla innego pracodawcy (oddziału). Z uwagi na to, że oddział i spółka są odrębnymi pracodawcami, przy obliczaniu okresu wypowiedzenia obowiązującego w spółce pod uwagę będą brane wyłącznie okresy zatrudnienia pracownika w centrali spółki (z wyłączeniem okresu przepracowanego w oddziale).

Z zakresu zastosowania zasady „33 i 3” wyłączone są ponadto umowy o pracę na okres próbny. Zatrudnienie takie nie jest wliczane do limitów przewidzianych dla umów terminowych. Uwzględniając możliwość jednokrotnego zawarcia przez strony umowy na okres próbny 3 miesięcy, maksymalny okres zatrudnienia terminowego (w szerokim znaczeniu) może zatem wynosić 36 miesięcy. **PRZYKŁAD 7**

Przykład 7

Kontrakt bezterminowy po 3 latach

Spółka zatrudniła pracownika na okres próbny 3 miesięcy. Po jego ukończeniu strony zawarły umowę na czas określony 3 lat. Umowa o pracę będzie uznawana za bezterminową po upływie 33 miesięcy liczonych od dnia zawarcia umowy na czas określony, a nie od zatrudnienia na okres próbny (czyli łącznie po 36 miesiącach zatrudnienia).

Przekształcenia pracodawcy a stosowanie limitów

Zgodnie z art. 25¹ par. 1 k.p. po nowelizacji przepis ten stosuje się do umów zawieranych „między tymi samymi stronami stosunku pracy”. Znajdzie on zatem zastosowanie również w przypadku przekształceń pracodawcy skutkujących przejściem zakładu pracy lub jego części. W myśl art. 23¹ par. 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Odmienne interpretacja oznaczałaby pogorszenie sytuacji pracownika spowodowane wyłącznie samą zmianą pracodawcy, wywołując skutek sprzeczny z celem art. 23¹ par. 1 k.p. i naruszając funkcję ochronną art. 25¹ par. 1 k.p. **PRZYKŁADY 8, 9 I 10**

WAŻNE Zmiana firmy pracodawcy lub formy prawnej prowadzonej działalności nie wpływa na wyłączenie zasady „33 i 3”. Zliczeniu podlegają umowy na czas określony zawarte pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy przed i po zaistnieniu zmiany. Obowiązku stosowania limitów nie niweluje również przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p.

Przykład 8

Zmiana nazwy firmy

Spółka ZERO prowadząca działalność księgową zawarła z pracownikiem kolejno dwie terminowe umowy na łączny okres 8 miesięcy. Po rozwiązaniu drugiej z nich, na skutek włączenia w zakres prowadzonej działalności usług konsultingowych, spółka zmieniła swoją nazwę na KONZERO. Następnie zawarła z pracownikiem trzy umowy terminowe, na 3 miesiące każda. Pracownik będzie zatrudniony na czas nieokreślony od dnia zawarcia czwartej umowy (a więc po przepracowaniu 11 miesięcy). Modyfikacja nazwy firmy nie zmienia bowiem pracodawcy jako strony stosunków prawnych w zakresie prawa pracy.

Przykład 9

Przejście spółki

Pracownik został zatrudniony w spółce GRAF na podstawie umowy na czas określony 5 lat. Po upływie roku jej obowiązywania GRAF została przejęta przez spółkę ALTER. Dotychczasowi pracownicy GRAF zostali przejęci przez nową spółkę w ramach przejścia zakładu pracy. Stosunek pracy pracownika przekształci się w stosunek pracy na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy zatrudnienia.

Przykład 10

Przejście części zakładu pracy

Pracownica była zatrudniona w spółce CALL na czas określony 3 miesięcy. Następnie strony zawarły jeszcze dwie identyczne umowy. W trakcie trwania ostatniej z nich nastąpiło przejście części zakładu pracy, na skutek którego dział obsługi klienta, w którym wykonywała pracę, został przejęty przez spółkę CENTER. Po upływie okresu obowiązywania trzeciej z umów spółka CENTER zatrudniła pracownicę na czas określony 6 miesięcy. Ostatnia umowa o pracę (tj. czwarta z łańcuszka umów) z mocy prawa przekształci się w bezterminową. Przekształcenie to nastąpi w dniu jej zawarcia. Spółka CENTER z mocy art. 23¹ par. 1 k.p. w momencie przejścia części zakładu pracy stała się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc również tych trwających lub rozwiązanych przed datą transferu przedsiębiorstwa.

KADRY I PŁACE

Okoliczności wyłączające zasadę „33 i 3”

Nie we wszystkich przypadkach zawarcia umowy terminowej znajdzie zastosowanie zasada „33 i 3”. Ustawodawca przewidział od niej cztery wyjątki, w tym jeden mający charakter niedookreślony. Są to:

- zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (nieobecności wszelkiego typu, np. w związku z macierzyństwem, rodzicielstwem, urlopem bezpłatnym, długotrwałym zwolnieniem lekarskim itp.);
- wykonywanie pracy o charakterze dorywczym (czyli krótkotrwałym, lecz powtarzalnym, np. opieka nad dziećmi, udzielanie korepetycji, sporządzanie tłumaczeń, sprząatanie) lub sezonowym (czyli prace odnoszone do pór roku i z nimi związane, np. przy zbiorze owoców i warzyw, na statkach wycieczkowych czy w ośrodkach wypoczynkowych);
- wykonywanie pracy przez okres kadencji (przy czym umowa musi być czasowo i funkcjonalnie powiązana z kadencją);
- obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy, uzasadniające zawarcie umowy z przekroczeniem limitów.

We wszystkich powyższych przypadkach zawarcie umowy terminowej z wyłączeniem zasady „33 i 3” musi być dodatkowo uzasadnione zaspokojeniem rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i być niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Co bardzo ważne, z treści umowy musi wyraźnie wynikać, że chodzi o jeden z przewidzianych przez ustawodawcę wyjątków. W przeciwnym razie limity będą musiały być stosowane. W przypadku umowy zawieranej na okres zastępstwa, kadencji oraz do wykonywania prac sezonowych lub dorywczym w jej treści wystar-

czy wskazać cel jej zawarcia. Jedynie w przypadku istnienia obiektywnych powodów pracodawca będzie musiał szerzej opisać, na czym w danym wypadku one polegają.

Przesłanka z art. 25¹ par. 4 pkt 4 k.p., tj. istnienie obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jest najmniej precyzyjną, a tym samym mogącą powodować największe wątpliwości w praktyce. Ze względu na brak definicji „obiektywnych przyczyn” oraz szerokie rozumienie tego

Wyjątki uzasadniające niestosowanie zasady „33 i 3” muszą istnieć w dniu zawarcia umowy o pracę, w przeciwnym razie limity będą obowiązywać.

terminu w języku potocznym przesłanka ta może być nadużywana przez pracodawców dążących do wyłączenia zasady „33 i 3”.

Pewne wytyczne co do rozumienia pojęcia obiektywnych przyczyn wyznacza jednak orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Zdaniem TSUE obiektywne powody to precyzyjne i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a mogące wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonywania których umowę zawarto (wyrok z 4 lipca 2006 r. w sprawie Konstantinos Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaktos – ELOG, sygn. akt C-212/04), lub z warunków wykonywania danej działalności przez pracodawcę (postanowienie z 24 kwietnia 2009 r. w sprawie Archontia Koukou przeciwko Elliniko Dimosio, sygn. C-519/08). Trybunał podkreślił także, że obiektywny powód zawarcia umowy na czas określony powinien polegać na zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania, a nie zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy (wyrok z 13 marca 2014 r. w sprawie Antonio Márquez Samohano przeciwko Universitat Pompeu Fabra, sygn. akt C-190/13).

Obiektywne przyczyny mogą zatem w szczególności wynikać z istnienia czasowego zapotrzebowania na pracę związanego z podpisaniem okresowego kontraktu, z zawarcia umów obejmujących wykonanie w określonym czasie danej usługi lub z istnienia projektów generujących okresowe zapotrzebowanie

Przykład 11

Cel wpisany do umowy

Pracownik zatrudniony w spółce bezterminowo skorzystał u pracodawcy z trzyletniego urlopu bezpłatnego na czas studiów za granicą. Pod jego nieobecność obowiązki pracownika wykonywał jego brat, któremu spółka zaproponowała trzyletni angaż terminowy.

W tej sytuacji umowa o pracę zawarta z bratem nie ulegnie przekształceniu w bezterminową po upływie 33 miesięcy zatrudnienia, podstawą i celem nawiązania z nim współpracy była bowiem konieczność zapewnienia zastępstwa za innego pracownika, jednak pod warunkiem, że fakt zatrudnienia w celu zastępstwa znajdzie odzwierciedlenie w treści umowy o pracę (umowa powinna wskazywać zastępowanego pracownika i rodzaj pracy wykonywanej przez zastępcę). Spółka nie ma natomiast obowiązku zawiadomienia inspekcji pracy o zawarciu umowy terminowej.

Przykład 12

Skutki przedłużenia nieobecności

Pracownik A został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 3 miesięcy w celu zastępstwa innego pracownika B, przebywającego na urlopie bezpłatnym. Z uwagi na okoliczności natury osobistej B był zmuszony przedłużać okres swojego urlopu bezpłatnego trzykrotnie, każdorazowo na okres 1 miesiąca (łącznie na urlopie tym przebywał więc przez 6 miesięcy).

Pracownik A, mimo zawarcia więcej niż 3 umów, nie będzie uznawany za zatrudnionego na czas nieokreślony, co uzasadnione jest ustawowym wyjątkiem od zasady „33 i 3” wprowadzonym w art. 25¹ par. 4 pkt 1 k.p., pod warunkiem że jego kolejne umowy wyraźnie wskazują fakt zatrudnienia na zastępstwo.

Przykład 13

Co tydzień kolejny kontrakt

Z uwagi na niespodziewane i gwałtowne opady śniegu spółka zajmująca się zarządzaniem stanem dróg zatrudniła na czas określony 1 tygodnia pięciu pracowników, którzy zajmować się mieli odśnieżaniem ulic i chodników. Nieustające opady śniegu spowodowały jednak konieczność przedłużania zawartych umów. Strony podpisały cztery aneksy do umów o pracę, każdy na okres jednego tygodnia (pracownicy byli zatem zatrudnieni przez łączny okres 5 tygodni).

Łącząca strony umowa o pracę nie przekształciła się w bezterminową – natura wykonywanych w ramach umów prac wskazuje bowiem na ich sezonowy charakter. Zastosowanie w tym przypadku znajdzie zatem wyłączenie ustawowe z art. 25¹ par. 4 pkt 2 k.p.

Przykład 14

Niespójne okresy

Pracownica została powołana do zarządu spółki na okres 3 lat. Równolegle, w celu wykonywania obowiązków członka tego organu, spółka zawarła z nią umowę terminową na 5 lat.

W tej sytuacji nie znajdzie zastosowania wyjątek wynikający z art. 25¹ par. 4 pkt 3 k.p. Brak jest bowiem związku czasowego pomiędzy okresem kadencji w zarządzie a umową o pracę (czas kadencji jest wyraźnie krótszy od okresu obowiązywania kontraktu terminowego). Umowa przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy zatrudnienia.

KADRY I PŁACE

na pracę (np. inwestycja budowlana w konkretnym miejscu lub projekt polegający na przeprowadzeniu ograniczonej czasowo kampanii marketingowej). Zapewne po to, aby wykluczyć ryzyko dowolnego stosowania wyjątku opartego o obiektywne powody, ustawodawca przewidział obowiązek poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o zawarciu umowy i przyczynach jej zawarcia. **PRZYKŁADY 11–16**

Przykład 15

Projekt programistyczny

Spółka MAG zawarła pięcioletni kontrakt, którego przedmiotem jest zaprojektowanie i realizacja gry komputerowej w technologii 3D. Dla tego celu spółka zatrudniła trzech programistów, wszystkich na podstawie umowy na czas określony 5 lat. Istnieją tutaj podstawy do uznania, że z uwagi na istnienie obiektywnych powodów, uzasadnionych charakterem prowadzonej przez spółkę działalności, dopuszczalne było odstąpienie od zasady „33 i 3”. Pracodawca jest jednak zobowiązany do precyzyjnego określenia w treści zawieranych umów o pracę przyczyn ich zawarcia na okres przekraczający 33 miesiące, a także do zawiadomienia PIP o ich zawarciu wraz ze wskazaniem konkretnych ku temu przyczyn (w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia poszczególnych kontraktów).

Przykład 16

Nowe zadanie i aneks do umowy

Pracownik zawarł umowę o pracę na czas określony 4 lat. Po 30. miesiącach jej obowiązywania strony podpisały aneks, na podstawie którego do umowy włączono zapis wskazujący, że jej obowiązywanie przez okres kolejnych 4 lat jest uzasadnione koniecznością realizacji kontraktu, który spółka podpisała w 30 miesiącu trwania umowy o pracę. Włączenie do obowiązującej już umowy zapisu powołującego się na istnienie obiektywnych przyczyn zawarcia umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące nie wyłączy skutku w postaci jej automatycznego przekształcenia w kontrakt bezterminowy. Z opisanej sytuacji wynika, że obiektywne przyczyny zawarcia umowy na 4 lata (czyli okres przekraczający 33 miesiące) nie istniały w chwili jej zawarcia. W takim przypadku brak jest podstaw do skutecznego uzupełnienia umowy pracownika o informację w zakresie zaistnienia tych przyczyn. Powyższe będzie skutkowało przekształceniem się tej umowy w bezterminową, po upływie 33 miesięcy jej trwania.

Obowiązki pracodawcy wobec Państwowej Inspekcji Pracy

Pracodawca jest zobowiązany zawiadomić (w formie pisemnej lub elektronicznej) właściwego okręgowego inspektora pracy o fakcie zawarcia umowy o pracę na czas określony z wyłączeniem limitów „33 i 3” z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem tych przyczyn – w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy. Powiadomienie powinno zostać skierowane do inspektora właściwego dla siedziby spółki, a w przypadku gdy praca ma być wykonywana na obszarze działania innego inspektoratu – do tej instytucji. O zawarciu umowy w celu zastępstwa, na czas kadencji lub wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym pracodawca nie informuje PIP.

Niedochowanie obowiązku zgłoszenia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Kara może być wymierzona zarówno za brak

zawiadomienia, jak i za przekroczenie ustawowego terminu. Niewykonanie obowiązku informacyjnego nie skutkuje jednak uznaniem, że dana umowa nie jest objęta wyjątkiem od zasady „33 i 3”.

Okresy wypowiedzenia umów terminowych

Nowelizacja zrównuje okresy wypowiedzenia umów terminowych z okresami wypowiedzenia stosowanymi dotychczas w przypadku umów na czas nieokreślony. To pokłosie wyroku TSUE w sprawie Nierodzik (z 13 marca 2014 r., sygn. C-38/13), w której trybunał uznał, że nie ma podstaw do różnicowania okresów wypowiedzenia, które są jednym z warunków zatrudnienia, wyłącznie w oparciu o tymczasowy charakter zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Byłoby to bowiem nieuzasadnionym obiektywnymi powodami nierównym traktowaniem pracowników zatrudnionych na czas określony. W efekcie nowelizacja przewiduje, że począwszy od 22 lutego 2016 r., okresy wypowiedzenia zostaną uzależnione od zakładowego stażu pracy i będą wynosiły odpowiednio:

- 2 tygodnie – przy zatrudnieniu krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące – jeśli okres zatrudnienia wyniesie co najmniej 3 lata.

W celu zapewnienia możliwości wypowiedzenia umowy terminowej nie jest konieczne zawarcie w niej postanowienia o wypowiedzeniu. Zgodnie z generalną zasadą każda umowa na czas określony, bez względu na cel jej zawarcia i okres jej trwania, będzie mogła zostać wypowiedziana bez konieczności dodatkowych uzgodnień w tym zakresie między pracownikiem a pracodawcą. Informacja o okresie wypowiedzenia powinna się natomiast znaleźć w informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia z art. 29 par. 3 k.p. Przy czym wystarczy samo powołanie przepisu, w którym uregulowana jest instytucja wypowiedzenia umowy, czyli art. 36 par. 1 k.p.

Podobnie jak do tej pory wypowiedzenie umowy terminowej nie będzie natomiast wymagać dla swej zgodności z prawem wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy. Zatrudniający nie jest również zobowiązany do konsultowania zamiaru jej wypowiedzenia z organizacją związkową reprezentującą pracownika. Obowiązek ten na-

WAŻNE Do zakładowego stażu pracy, od którego uzależniony jest okres wypowiedzenia kontraktu terminowego, będzie zaliczany również okres trwania umów zawartych w przypadkach, o których mowa w art. 25¹ par. 4 k.p. (które nie wliczają się do limitów umów terminowych).

Przykład 17

Wypowiedzenie dla członka związku

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 2 lat. Nie przewidywała ona możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Równocześnie zatrudniony był członkiem jednego z działających w spółce związków zawodowych. Po roku zatrudnienia, z uwagi na jego słabe wyniki sprzedażowe, spółka podjęła decyzję o wypowiedzeniu mu umowy. Umowa będzie mogła zostać rozwiązana z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia (pracownik był bowiem zatrudniony dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 3 lata), a zamiaru wypowiedzenia pracodawca nie musi konsultować ze związkiem zawodowym. Nie trzeba też wskazywać przyczyny rozwiązania kontraktu.

KADRY I PŁACE

dal ogranicza się do umów bezterminowych. Natomiast jeśli pracownik pełni funkcję w zarządzie związku zawodowego i na tej podstawie jest objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy z mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), to możliwość wypowiedzenia mu umowy o pracę jest uzależniona od uzyskania przez pracodawcę uprzedniej zgody zarządu tej organizacji. **PRZYKŁAD 17**

Skutki zmiany długości okresów wypowiedzenia

Wydłużenie okresów wypowiedzenia umowy na czas określony wpłynie na wysokość świadczeń odszkodowawczych w razie stwierdzenia przez sąd pracy, że jej rozwiązanie nastąpiło z naruszeniem przepisów. Dotyczy to:

- odszkodowania zasądanego w przypadku stwierdzenia niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.),
- odszkodowania należnego pracownikowi, w sytuacji gdy rozwiąże on umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 par. 1¹ k.p.),

Dłuższe okresy wypowiedzenia umów terminowych spowodują wzrost wysokości odszkodowań za ich rozwiązanie niezgodnie z prawem.

- odszkodowania zasądanego na rzecz pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61² par. 1 k.p.),
- odszkodowania związanego z wygaśnięciem umowy o pracę ze względu na śmierć pracodawcy (art. 63² par. 2 k.p.).

W związku z tym, że odszkodowania przysługują w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, we wszystkich powyższych wypadkach będzie ono zatem maksymalnie równoważące trzymiesięcznej pensji. Nowelizacja nie zmienia jednak art. 50 par. 4 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie za wypowiedzenie umowy na czas określony z naruszeniem przepisów przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Pracownik terminowy nadal nie będzie też mógł żądać przywrócenia do pracy.

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Pracodawca będzie mógł jednostronnie zwolnić pracownika od wykonywania pracy po dokonaniu wypowiedzenia. Tym samym zgoda zatrudnionego nie będzie wymagana

Nowelizacja wprowadza do kodeksu pracy nowy przepis uprawniający pracodawcę do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 36² k.p.). W okresie tego zwolnienia zatrudniony zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zgoda pracownika nie jest wymagana, a zatem zwolnienie zależy od jedno-

Przykład 18

Przymusowy urlop i zwolnienie

W kwietniu 2016 r. pracownik rozwiązał umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W odpowiedzi pracodawca poinformował go na piśmie, że w pierwszym miesiącu będzie on świadczył pracę na dotychczasowych zasadach w celu przekazania zadań następcy, w kolejnym musi wykorzystać urlop wypoczynkowy, a dopiero po nim zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Pracownik zakwestionował zarówno konieczność wykorzystania urlopu, jak i zwolnienie ze świadczenia pracy, twierdząc, że to on wypowiedział umowę, a nadto, że nie ma w niej postanowienia pozwalającego na zwolnienie go od wykonywania pracy i nie wyraża na to zgody. Postępowanie pracodawcy było jednak prawidłowe. Zobowiązanie do wykorzystania urlopu i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika. Jest ono także niezależne od tego, kto wypowiedział umowę.

stronnej decyzji pracodawcy. To istotna nowość, bo do tej pory orzecznictwo SN zasadniczo uzależniało możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy od zawarcia odpowiedniego postanowienia w treści umowy o pracę. Zwolnienie może być udzielone w okresie wypowiedzenia każdej z umów (na okres próbny, czas nieokreślony czy określony) i w dowolnym wymiarze – obejmować więc może zarówno całość okresu wypowiedzenia, jak i jego część. Nie ma też przeszkód prawnych, aby zwolnienie takie miało miejsce w trakcie biegnącego już okresu wypowiedzenia. **PRZYKŁAD 18**

Przepisy przejściowe

W dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy należy przede wszystkim mieć na uwadze regulacje intertemporalne. To one bowiem określają zasady dotyczące umów trwających 22 lutego 2016 r.

Do umów na czas wykonania określonej pracy trwających 22 lutego 2016 r. stosować się będzie przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że umowa taka rozwiąże się z dniem wykonania określonej w niej pracy. **PRZYKŁAD 19**

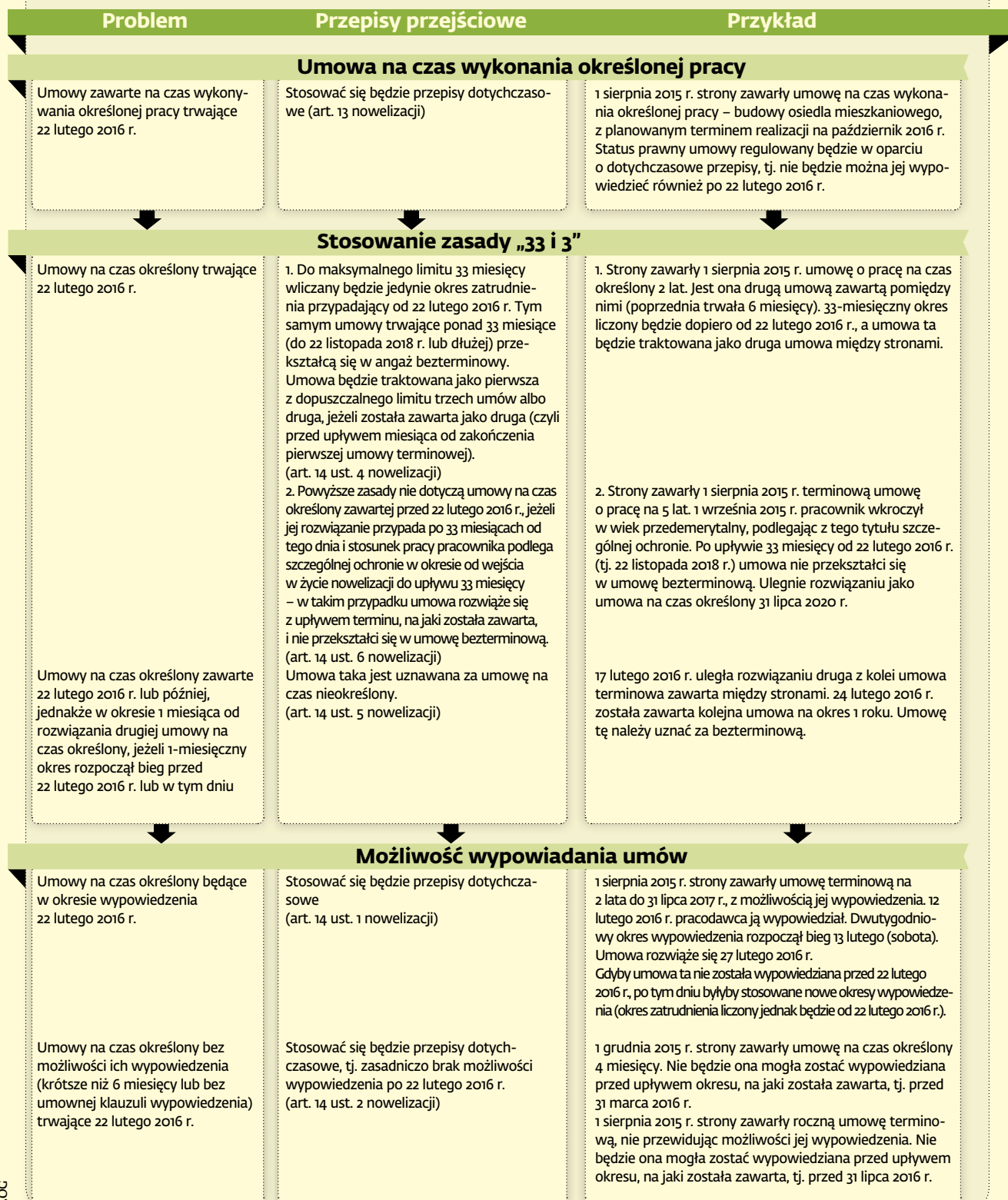
Przykład 19

Nadal bez wypowiedzenia

Pracownik 1 lutego 2016 r. zawarł umowę na czas wykonania określonej pracy polegającej na remoncie wnętrza zabytkowej kamienicy. W momencie wejścia w życie nowelizacji prace remontowe nadal trwały. Pracodawca nie jest zadowolony z jego pracy. Nie będzie miał jednak możliwości wypowiedzenia kontraktu. Ponieważ umowa na czas wykonania określonej pracy obowiązywała w dniu wejścia w życie nowelizacji, zachowa swój status prawny i będzie podlegać przepisom w dotychczasowym brzmieniu. Nie będzie ona zatem mogła zostać wypowiedziana – ulegnie rozwiązaniu z dniem zakończenia prac remontowych. Jedynym sposobem jej wcześniejszego rozwiązania byłoby uzyskanie zgody pracownika, tj. zawarcie porozumienia stron.

KADRY I PŁACE

Schemat 1. Regulacje intertemporalne



Dokończenie schematu na s. C18

KADRY I PŁACE



Ramka

Stanowisko resortu pracy

Zgodnie ze stanowiskiem departamentu prawa pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 7 października 2015 r. w przypadku osoby zatrudnionej po 22 lutego 2016 r., która wcześniej była stroną umowy terminowej z tym samym pracodawcą, przy liczeniu okresu wypowiedzenia uwzględnieniu powinny podlegać wszystkie dotychczasowe okresy zatrudnienia pracownika u pracodawcy, a więc również te przypadające przed wejściem w życie nowelizacji. Odmienne natomiast traktuje się pracownika „prześciowego”, który 22 lutego 2016 r. pozostaje w zatrudnieniu. W jego przypadku przy ustalaniu okresu wypowiedzenia uwzględnia się wyłącznie okresy przypadające po tej dacie (art. 16 nowelizacji).

W przypadku, gdy 22 lutego 2016 r. pracownik zatrudniony na podstawie umowy terminowej zawartej na dotychczasowych zasadach będzie pozostawał w okresie wypowiedzenia, stosować się do niej będzie przepisy dotychczasowe. **PRZYKŁAD 20**

Do umów o pracę na czas określony trwających 22 lutego 2016 r., które zostały zawarte na okres do 6 miesięcy albo dłuższy, jednak bez możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosować się będzie przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że po 22 lutego 2016 r. umowy te w zasadzie nie będą mogły zostać jednostronnie rozwiązane (chyba że będzie to możliwe na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Stan ten zmieni się jednak po upływie 33 miesięcy od wejścia w życie znowelizowanych przepisów, tj. od 22 listopada 2018 r. Zgodnie bowiem z regulacjami przejściowymi do umów na

Przykład 20

Według dotychczasowych reguł

1 kwietnia 2014 r. pracownik zawarł z pracodawcą umowę na czas określony 2 lat, która miała się rozwiązać 31 marca 2016 r. Została w niej zawarta klauzula umożliwiającą jej wcześniejsze rozwiązanie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. 18 lutego 2016 r. pracodawca wypowiedział kontrakt pracownikowi. Umowa o pracę rozwiąże się z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie 5 marca 2016 r. (okres wypowiedzenia obejmujący tydzień lub jego wielokrotność kończy się bowiem w sobotę – art. 30 par. 2¹ k.p.). Rozwiązanie nastąpi przy tym na podstawie dotychczasowego art. 33 k.p. (art. 14 ust. 1 nowelizacji). W związku z tym, że umowa została wypowiedziana przed 22 lutego 2016 r., nowelizacja nie ma wpływu ani na długość wskazanego w niej okresu wypowiedzenia, ani na jego bieg.

czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji będzie się stosować nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umów terminowych oraz ich maksymalnej liczby, a zatem po tym okresie przekształcą się w umowy na czas nieokreślony i staną się wypowiedzalne. **PRZYKŁAD 21**

Przy wypowiedzaniu umów na czas określony trwających 22 lutego 2016 r., które zostały zawarte na okres dłuższy niż 6 miesięcy i co do których strony przewidziały możliwość ich wypowiedzenia, stosować się będzie znowelizowane okresy wypowiedzenia. W przypadku umowy terminowej trwającej w dniu wejścia w życie nowelizacji staż pracy konieczny do ustalenia okresu wypowiedzenia liczony jednak będzie niejako od początku, tj. dopiero od 22 lutego 2016 r. Przy jego ustalaniu nie będą zatem brane pod uwagę okresy wcześniejszego zatrudnienia.

Zawarte w umowach klauzule o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem od 22 lutego 2016 r. stracą ważność – z mocy prawa zostaną zastąpione przez znowelizowany art. 36 par. 1 k.p. **PRZYKŁAD 22**

KADRY I PŁACE

Przykład 21

Z przyczyn niedotyczących pracownika

1 lipca 2015 r. spółka zatrudniająca 100 pracowników zawarła umowę o pracę na czas określony jednego roku z dwoma pracownikami – A i B. Umowy nie przewidywały możliwości ich wypowiedzenia. Po upływie 9 miesięcy ich obowiązywania (w marcu 2016 r.) pracodawca podjął decyzję o wcześniejszym zakończeniu współpracy. W przypadku pracownika A przyczyną było niewłaściwe wykonywanie obowiązków, a w przypadku B – likwidacja jego stanowiska pracy. Spółka nie będzie mogła rozwiązać umowy z pracownikiem A z zachowaniem okresu wypowiedzenia – z powodu braku odpowiedniej klauzuli w umowie. Tym samym zgodnie z regulacjami przejściowymi na podstawie dotychczasowych przepisów wypowiedzenie nie będzie możliwe. Spółka będzie natomiast mogła rozwiązać umowę za wypowiedzeniem z zatrudnionym B. Z uwagi na to, że przyczyna wcześniejszego wypowiedzenia nie dotyczy pracownika, zastosowanie znajdą przepisy o wypowiedzaniu pracownikom umów w ramach zwolnień grupowych i indywidualnych. Umowa pracownika B będzie więc mogła zostać wypowiedziana w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takim wypadku będą stosowane znowelizowane okresy wypowiedzenia. Staż pracy pracownika B, od którego uzależniona jest długość tego okresu, będzie liczony dopiero od 22 lutego 2016 r. Pracodawca będzie zatem mógł rozwiązać z nim umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przykład 22

W zależności od umowy

Spółka 1 grudnia 2013 r. zawarła umowy o pracę na czas określony 5 lat z pracownikami A i B. Obie umowy zawierały klauzule dopuszczające ich wcześniejsze rozwiązanie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. 21 lutego 2016 r. spółka wręczyła pracownikowi A oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Umowa została również wypowiedziana pracownikowi B, jednak dopiero 29 sierpnia 2016 r., ponieważ ten, wyczuwając intencje pracodawcy, udał się na sześciomiesięczne zwolnienie lekarskie. Umowa o pracę pracownika A rozwiąże się z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia – została bowiem wypowiedziana przed 22 lutego 2016 r., co oznacza, że zastosowanie znajdą dotychczasowe przepisy. W przypadku pracownika B będzie się stosować znowelizowane okresy wypowiedzenia, uzależnione od zakładowego stażu pracy. Jego okres wypowiedzenia wynosi więc jeden miesiąc (okres zatrudnienia pomiędzy 22 lutego 2016 r. a 29 sierpnia 2016 r. jest bowiem dłuższy niż 6 miesięcy). Okres zatrudnienia sprzed nowelizacji nie będzie brany pod uwagę.

Wobec umów o pracę na czas określony trwających 22 lutego 2016 r. należy stosować limit 33-miesięcznego okresu zatrudnienia, jednak okres ten liczony będzie dopiero od wejścia w życie nowelizacji. Umowa będzie traktowana jako zawarta na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy, tj. najwcześniej od 22 listopada 2018 r. (jeśli w tej dacie będzie jeszcze trwała). Umowa terminowa trwająca 22 lutego 2016 r. będzie traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów albo druga, jeżeli została zawarta przed upływem miesiąca od zakończenia pierwszej umowy na czas określony. **PRZYKŁADY 23–25**

Pracodawcy będący stroną umów na czas określony trwających 22 lutego 2016 r., do których będą miały zastosowanie nowe zasady wypowiedzania umów, muszą poinformować pracowników o zmianie długości obowiązującego okresu wypowiedzenia do 22 marca 2016 r.

Przykład 23

Przekształcenie w bezterminową

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. Przewiduje ona możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strony nie uzupełniły umowy o okoliczności wyłączające zastosowanie limitów. W październiku 2018 r. pracodawca chce wypowiedzieć umowę. Umowa przekształci się w bezterminową po upływie 33 miesięcy od wejścia w życie nowelizacji, tj. 22 listopada 2018 r. Przekształcenie nastąpi przy tym automatycznie (z mocy prawa) – nie będzie zatem konieczne podpisywanie aneksu do umowy o pracę. W związku z powyższym spółka będzie musiała zastosować jednomiesięczny okres wypowiedzenia, ponieważ okres zatrudnienia (liczony od 22 lutego 2016 r.) jest dłuższy niż rok. Ponieważ o przekształcenia w umowę na czas nieokreślony dojdzie w trakcie okresu wypowiedzenia, konieczne będzie wskazanie również przyczyny rozwiązania umowy w treści wypowiedzenia.

Przykład 24

Jeszcze jedna umowa na czas określony

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony 3 lat. Uległa ona rozwiązaniu 2 grudnia 2015 r., a 15 grudnia 2015 r. strony zawarły umowę na okres jednego roku, dopuszczając możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia. Stosunek pracy pracownika po wejściu w życie nowelizacji nie przekształci się w angaż bezterminowy. W przypadku umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji okres 33 miesięcy zatrudnienia jest bowiem liczony dopiero od 22 lutego 2016 r. Umowa trwająca w tej dacie uważana będzie za drugą umowę (z dopuszczalnego limitu trzech takich umów). Pracodawca będzie zatem mógł zawrzeć z pracownikiem jeszcze jedną umowę terminową.

Przykład 25

Kolejne kontrakty

Pracownik zawarł z pracodawcą umowę o pracę na czas określony jednego roku, która uległa rozwiązaniu 15 lutego 2015 r. 1 marca 2015 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony z datą rozwiązania oznaczoną na 31 marca 2016 r. Możliwe jest zawarcie między stronami kolejnej umowy o pracę na czas określony. Umowa trwająca w dniu wejścia w życie nowych przepisów została zawarta w ciągu miesiąca od rozwiązania pierwszej z nich, zatem zgodnie z przepisami przejściowymi uważana jest za drugą umowę terminową. Kolejna, zawarta 1 kwietnia 2016 r., będzie więc traktowana jako trzecia z dopuszczalnego limitu trzech takich umów. W przypadku gdyby strony zdecydowały się na czwartą umowę, z dniem jej zawarcia stosunek pracy pracownika przekształci się w zatrudnienie bezterminowe.

Zasada dotycząca automatycznego przekształcenia umowy w razie przekroczenia któregoś z limitów nie będzie miała zastosowania wobec umów terminowych zawartych przed 22 lutego 2016 r., jeżeli ich rozwiązanie przypada co prawda po upływie 33 miesięcy od 22 lutego 2016 r., ale stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od wejścia w życie nowelizacji do upływu 33 miesięcy. W takim przypadku rozwiąże się ona z upływem terminu, na jaki została zawarta. Wyjątek dotyczy więc m.in. pracowników w wieku przedemerytalnym, korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem, działaczy związkowych, społecznego inspektora pracy, członków rad pracowniczych, radnych, posłów, senatorów itp. **©**

PORADNIA KADROWA

- Jakich umów nie wliczamy do limitu „33 i 3”
- Kiedy **okres wypowiedzenia** ulegnie wydłużeniu
- Czy do kontraktu można wpisać **klauzulę wypowiedzenia**
- Na co ma wpływ **data zawarcia umowy**

Pracownica była zatrudniona na stanowisku młodszej księgowej na podstawie umowy terminowej na 2 lata. Po jej rozwiązaniu, na czas korzystania przez starszą księgową z urlopów związanych z rodzicielstwem i w celu jej zastępstwa, spółka zawarła z nią umowę na rok. Czy kontrakt ten przekształci się w bezterminowy po 9 miesiącach obowiązywania?

Stosunek pracy pracownicy nie przekształci się automatycznie w bezterminowy. Okres zatrudnienia w celu zastępstwa nie będzie bowiem podlegał wliczeniu do limitu 33 miesięcy. Innymi słowy, licznik maksymalnego okresu zatrudnienia zatrzyma się w momencie rozwiązania umowy na stanowisku młodszej księgowej, tj. po 24 miesiącach zatrudnienia na tej podstawie. Stosunek pracy przekształciłby się jednak w bezterminowy, gdyby po rozwiązaniu umowy w celu zastępstwa strony zawarły kolejny, zwykły kontrakt terminowy, który obowiązywałby przez co najmniej 9 miesięcy. Wówczas bowiem zostałby przekroczony limit 33-miesięcznego terminowego zatrudnienia.

Podstawa prawna

Art. 25¹ par. 4 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.

Pracownik był zatrudniony na okres próbny 3 miesiące. Następnie strony zawarły umowę na okres 4 lat. Po ich upływie, 1 listopada 2015 r. została podpisana trzyletnia umowa terminowa (z możliwością jej wypowiedzenia). Jaki okres wypowiedzenia znajdzie tu zastosowanie?

Okres wypowiedzenia będzie uzależniony od stażu pracy pracownika. W przypadku umowy terminowej trwającej w dniu wejścia w życie nowelizacji, staż ten liczony jednak będzie niejako od początku, tj. dopiero od 22 lutego 2016 r. (przy jego ustalaniu nie będą zatem brane pod uwagę okresy wcześniejszego zatrudnienia). W rezultacie od 22 lutego 2016 r. do 22 sierpnia 2016 r. strony obowiązywać będzie dwutygodniowy okres wypowiedzenia, a od 23 sierpnia

2016 r. zastosowanie znajdzie okres jednomiesięczny.

Umowa ta traktowana będzie jako druga z dopuszczalnego limitu trzech terminowych. Stosunek pracy nie przekształci się w bezterminowy, umowa ulegnie bowiem rozwiązaniu 30 października 2018 r. (okres 33 miesięcy kończy się zaś 21 listopada 2018 r.). W przypadku gdyby strony zawarły kolejną umowę terminową, przekształciła się ona w umowę na czas nieokreślony po niecałym miesiącu jej obowiązywania (tyle bowiem brakuje do wyczerpania okresu 33 miesięcy).

Podstawa prawna

Art. 14 ust. 3 i 4 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).
Art. 36 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.

Spółka INTER zatrudniła pracownika na umowie terminowej od 1 października 2015 r. do 15 stycznia 2016 r. Pracodawca rozważa ponowny angaż na czas określony od 16 stycznia 2016 r. do 22 listopada 2018 r., tj. z zachowaniem 33-miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego. Czy dopuszczalne jest zawarcie w treści umowy o pracę zapisu o dwutygodniowym okresie jej wypowiedzenia?

Włączenie takiego zapisu do umowy o pracę jest dopuszczalne. Z dniem wejścia w życie znowelizowanych przepisów postanowienie to zostanie jednak z mocy prawa zastąpione zapisem wprowadzającym okresy wypowiedzenia uzależnione od stażu pracy pracownika. Zapis umowny będzie zatem obowiązywał od 16 stycznia 2016 r. do 21 lutego 2016 r. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie o zmianie obowiązującego go okresu wypowiedzenia w terminie miesiąca od wejścia w życie nowelizacji, tj. do 22 marca 2016 r.

Podstawa prawna

Art. 14 ust. 3 i 4 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).
Art. 29 par. 3 pkt 4, art. 29 par. 3¹ i art. 36 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.

Pracownik A był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony 5 lat. Uległa ona rozwiązaniu 7 miesięcy przed wejściem w życie nowelizacji. Równocześnie spółka podpisała umowę terminową z pracownikiem B, która rozwiązać się miała 31 grudnia 2016 r. (przewidywała ona możliwość wypowiedzenia). Spółka zdecydowała ponownie nawiązać współpracę z pracownikiem A i w tym celu 1 kwietnia 2016 r. zawarła z nim kolejną umowę na okres 2 lat. Czy umowy te przekształcą się w bezterminowe? Jaki okres wypowiedzenia znajdzie zastosowanie w odniesieniu do każdej z nich?

Stosunek pracy pracownika A nie przekształci się w zatrudnienie bezterminowe. W przypadku osoby, z którą umowa terminowa została zawarta po 22 lutego 2016 r., a która przed tą datą była już zatrudniona u danego pracodawcy, liczenie okresu 33 miesięcy rozpoczyna się dopiero od 22 lutego 2016 r. Do maksymalnego limitu nie wlicza się zatem okresów zatrudnienia sprzed nowelizacji, nawet jeśli samodzielnie lub w połączeniu z zatrudnieniem po 22 lutego 2016 r. przekraczają one 33 miesiące. Jednocześnie umowa o pracę pracownika uważana będzie za pierwszą z dopuszczalnego limitu trzech umów. Podobnie jest w sytuacji pracownika B – do limitów określonych zasadą „33 i 3” wlicza się jedynie okres zatrudnienia od wejścia w życie nowelizacji.

Bardziej skomplikowana jest kwestia liczenia okresu wypowiedzenia zatrudnionego po 22 lutego 2016 r., który wcześniej był stroną umowy terminowej z tym samym pracodawcą. Okres ten dla pracownika A już od pierwszego dnia obowiązywania umowy z 1 kwietnia 2016 r. wynosić będzie 3 miesiące. W przypadku natomiast pracownika B, od 22 lutego 2016 r. do 22 sierpnia 2016 r. strony będą mogły rozwiązać umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a od 23 sierpnia 2016 r. – miesięcznym. 

Podstawa prawna

Art. 14 ust. 4 i art. 16 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).
Art. 36 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.
Stanowisko MPIPS z 7 października 2015 r.