

Po nowelizacji każdy angaż trzeba będzie analizować odrębnie

ZMIANY | Choć nowelizacja kodeksu pracy w zakresie umów terminowych wejdzie w życie 22 lutego 2016 r., to przepisy przejściowe wywołują poważne konsekwencje dla trwających stosunków pracy, które będą po tej dacie kontynuowane.

Tego dnia niektóre z dotychczas istniejących stosunków pracy zostaną automatycznie objęte nowymi regulacjami i wynikającymi z nich skutkami. Inne będą działały na starych zasadach.

Sprowadzają się one do kilku zagadnień dotyczących zwłaszcza nowej filozofii wobec umów na czas określony **► patrz tabela.**

Najważniejsze nowości

Obecnie trzecia kolejna umowa o pracę na czas określony (zawarta bez zachowania minimalnego odstępu od ostatniej takiej umowy) automatycznie staje się umową na czas nieokreślony (czyli maksymalnie można zawrzeć dwie takie umowy jedna po drugiej). Po nowelizacji taki skutek obowiązywać będzie dopiero dla czwartej kolejnej umowy terminowej (czyli maksymalnie można będzie zawrzeć kolejno trzy takie angaże). Ponadto niezależnie od liczby zawartych umów nie będą one mogły trwać łącznie dłużej niż 33 miesiące. Teraz kodeks nie limituje dopuszczalnego okresu zatrudnienia na czas określony, lecz jedynie ogranicza liczbę tych umów do maksymalnie trzech.

Mimo ograniczeń co do liczby i maksymalnego okresu trwania umów terminowych w pewnych szczególnych przypadkach pracodawca nadal nie będzie musiał się stosować do tych limitów. Rozszerzono nawet ten katalog. Nowością jest to, że w niektórych sytuacjach szef będzie miał obowiązek zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o skorzystaniu z takiej furtki.

Po nowelizacji okres wypowiedzenia wszystkich umów, niezależnie od ich rodzaju (z wyjątkiem tej na okres próbny), będzie zależał od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Teraz te zasady dotyczą wyłącznie obliczania okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony.

Po 21 lutego 2016 r. co do zasady umowa o pracę na czas określony może zostać wypowiedziana z zachowaniem terminów ustawowych. Obecnie jest to dopuszczalne wyłącznie pod dwoma warunkami:

- umowę zawarto na ponad sześć miesięcy,
- zawiera ona postanowienie dopuszczające możliwość jej wypowiedzenia.

Bez jednego rodzaju

Z katalogu umów o pracę usunięto tę na czas wykonania określonej pracy. Od 22 lutego 2016 r. nie będzie więc można jej już zawierać. Natomiast do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy obowiązujących w tym dniu stosować

się będzie przepisy sprzed nowelizacji. Do upływu realizacji angaże te będą działały na dotychczasowych zasadach.

Ile prób

Obecnie każdą z umów wymienionych w art. 25 k.p. można poprzedzić umową na okres próbny, zawartą na nie dłużej niż trzy miesiące. Od 22 lutego 2016 r. pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na okres próbny nieprzekraczający trzech miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Ponadto szef będzie mógł zawrzeć z pracownikiem ponowną umowę na okres próbny w celu wykonywania:

- innego rodzaju pracy (bez konieczności upływu minimalnego okresu od ustania poprzedniego stosunku pracy z danym pracownikiem),
- tego samego rodzaju pracy, ale dopiero po upływie minimum trzech lat od ustania poprzedniego stosunku pracy, przy czym ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny na tych warunkach dopuszczalne jest tylko raz.

Zmienione brzmienie przepisów precyzuje przyjęty dotychczas w orzecznictwie cel, jakiego ma służyć zawarcie umowy na okres próbny. Nowością jest też ograniczenie polegające na tym, że jeśli pracownik świadczył pracę danego rodzaju na jakiegokolwiek umowie o pracę, pracodawca może zawrzeć z nim tę na okres próbny dotyczącą świadczenia pracy tego samego rodzaju dopiero po trzech latach. Ograniczenie to nie dotyczy sytuacji, w której świadczył dla pracodawcy pracę innego rodzaju niż ta, która ma być przedmiotem umowy na okres próbny.

Na zastępstwo

Jeżeli obecnie pracownik jest zaangażowany na umowę na czas zastępstwa, to okres jej wypowiedzenia wynosi trzy dni robocze. Od 22 lutego 2016 r. ten okres będzie ustalany na identycznych zasadach jak dla umowy na czas nieokreślony. Zostanie więc uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika w firmie zgodnie z art. 36 k.p. Przy tej umowie również (zgodnie z całą filozofią zmiany zasad wypowiedzania umów terminowych) zrezygnowano z jednolitego okresu wypowiedzenia (czyli trzech dni roboczych) na rzecz tego powiązanego ze stażem u pracodawcy.

Przepisy przejściowe przy nawiązaniu...

Do umów na czas określony trwających w dniu wejścia

► ZDANIEM EKSPERTA

Marcin Walczyński

radca prawny, partner w Walczyński Kancelaria Prawna



Zmienione przepisy kodeksu pracy to jedna z bardziej istotnych nowelizacji prawa pracy po 1990 r. – ważna dla prowadzenia działalności gospodarczej. Z pewnością pracodawcom wiele trudności nastręczą przepisy przejściowe, bo nie są one precyzyjnie sformułowane. Na dodatek przyjmują różne reguły, w zależności od zagadnienia. Nie wystarczy więc trzymać się podstawowej zasady – to, co podpisano pod rządami kodeksu sprzed nowelizacji, na ogół trwa i nie zmienia się. Po 21 lutego 2016 r. każdą okoliczność trzeba będzie analizować odrębnie, i to bardzo wnikliwie. ■

w życie nowelizacji, czyli 22 lutego 2016 r., stosować się będzie nowe ograniczenia okresu (maksymalnie 33 miesiące) i liczby (maksymalnie trzy) zawieranych umów. Jednak oceniając, czy umowa przekracza te limity, nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed nowelizacji. Uwzględnia się natomiast liczbę umów o pracę na czas określony zawartych przed tą datą.

PRZYKŁAD

30 czerwca 2014 r. pracownika zatrudniono na czas określony do 31 grudnia 2014 r. Następnie 1 stycznia 2015 r. zaangażowano go kolejny raz na czas określony, tym razem do 31 grudnia 2017 r. (czyli na 36 kolejnych miesięcy). Według obecnych przepisów

umowa z 1 stycznia 2015 r. (druga) jest ostatnią dopuszczalną umową na czas określony zawartą z tym pracownikiem. Jakie będą skutki tej umowy od 22 lutego 2016 r.?
a) z tym dniem do umowy pracownika z 1 stycznia 2015 r. stosują się nowe ograniczenia liczby i okresu zatrudnienia na podstawie takiej umowy,
b) przy ocenie, czy taka umowa przekracza limit 33 miesięcy, nie wlicza się okresu od 30 czerwca 2014 r. do 21 lutego 2016 r.; okres 33 miesięcy biegnie na nowo od 22 lutego 2016 r. i skończy się 22 listopada 2018 r.,
c) natomiast przy ocenie, czy taka umowa przekracza limit maksymalnie trzech kolejnych

(a nie dwóch kolejnych, jak obecnie) dopuszczalnych umów na czas określony, bierze się pod uwagę to, że umowa z 1 stycznia 2015 r. jest drugą kolejną umową. W świetle nowych przepisów zawarcie jeszcze jednej (trzeciej – ostatniej) umowy na czas określony nie spowoduje przekroczenia limitu. Po upływie okresu obowiązywania umowy na czas określony z 1 stycznia 2015 r. (tj. po 31 grudnia 2017 r.) pracodawca będzie mógł z tym samym pracownikiem zawrzeć jeszcze maksymalnie jedną umowę na czas określony na kolejny maksymalny okres do 22 listopada 2018 r. Wtedy bowiem upłyną 33 miesiące jego zatrudnienia liczone od wejścia w życie nowelizacji.

Istnieją też przypadki, w których zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony po wejściu w życie nowelizacji będzie traktowane jak zawarcie umowy na czas nieokreślony.

...i przy wypowiedzeniu

Do umów na czas określony zawartych przed wejściem w życie nowelizacji, trwających w tym dniu, ale przed tym dniem wypowiedzianych, stosować się będzie przepisy dotychczasowe.

Natomiast dla umów zawartych przed zmianą i trwających 22 lutego 2016 r., które przed tą datą nie zostały wypowiedziane, przepisy przej-

ściowe rozróżniają dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy umowy zawartej przed nowelizacją, w której strony przewidziały możliwość jej wypowiedzenia przed upływem okresu, na jaki ją zawarto (dwa tygodnie według obecnych przepisów, przy czym jest to dopuszczalne tylko dla umowy co najmniej sześciomiesięcznej). W tym przypadku umowę nadal będzie można wypowiedzieć, ale obowiązywać ma okres wypowiedzenia zależny od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy, a nie obecne dwa tygodnie. Przy czym, co należy podkreślić, do obliczenia okresu wypowiedzenia okres zatrudnienia liczy się tylko od wejścia nowelizacji w życie.

Drugi przypadek dotyczy umowy, w której strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia albo angaż opiewa na czas określony do sześciu miesięcy. W świetle obecnych przepisów z mocy prawa wyklucza to dopuszczalność ich wypowiedzenia. Tak samo będzie po wejściu w życie nowelizacji – umowy nie będzie można wypowiedzieć przed upływem okresu jej obowiązywania.

To jednak wyjątek, bo umowa trwa w dniu wejścia w życie nowych przepisów. Angaże zawarte po 21 lutego 2016 r. będzie można swobodnie wypowiedzieć. ■

– Marcin Walczyński
współpraca Łukasz Walasik,
prawnik w kancelarii

► CO SIĘ ZMIENI Z UMOWĄ NA CZAS OKREŚLONY

Zawarcie umowy	
Do 21 lutego 2016 r.	Od 22 lutego 2016 r.
Zawarcie kolejnej (trzeciej) umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne z skutkami prawnymi z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli zawarte poprzednio umowy dotyczyły okresów następujących bezpośrednio po sobie, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła miesiąca. Ograniczenie nie dotyczy umów na czas określony zawartych w celu:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy. ■ Łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli ten okres zatrudnienia jest dłuższy lub jeżeli liczba zawartych umów przekracza trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony, jest zatrudniony na mocy umowy na czas nieokreślony. <p>Wyjątki Tej regulacji nie stosuje się do umów zawartych na czas określony:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, d) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli zawarcie kolejnej umowy na czas określony służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. <p>Jeżeli po wejściu w życie nowelizacji strony zawarły więcej niż trzy umowy na czas określony lub na dłużej niż 33 miesiące, powołując się na podane okoliczności, muszą wskazać w umowie przyczyny jej zawarcia (natomiast przy umowach trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji na wskazanie tych przyczyn strony mają trzy miesiące).</p> <p>Op przypadku określonym w ostatnim punkcie szef zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy pisemnie lub elektronicznie, wskazując przyczyny zawarcia takiej umowy. Na wypetnienie tego obowiązku ma pięć dni roboczych od zawarcia umowy (dla tych zawartych po 21 lutego 2016 r.). Natomiast dla umów zawartych przed nowelizacją ma na to pięć dni roboczych po ich uzupełnieniu o dane wymagane nowymi przepisami. Jeżeli pracodawca tego nie zrobi, naraża się na grzywnę od 1 tys. do 30 tys. zł.</p>
■ zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,	
■ wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.	
Wypowiedzenie umowy	
Do 21 lutego 2016 r.	Od 22 lutego 2016 r.
Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać za wypowiedzeniem tylko wtedy, gdy strony przewidziały taką możliwość oraz umowę zawarto na dłużej niż sześć miesięcy. Okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie.	Umowę na czas określony zawartą po wejściu w życie nowelizacji będzie można swobodnie wypowiedzieć (nadal bez podania przyczyny) w każdym czasie. Okres wypowiedzenia będzie zależał od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy. Obliczać się będzie identycznie jak dla umów na czas nieokreślony, tj. zgodnie z art. 36 k.p. Oznacza to, że umowę na czas określony będzie można wypowiedzieć, nawet jeśli tego wyraźnie nie przewiduje sam kontrakt. Nie będzie też mieć znaczenia okres, na jaki umowę zawarto. Istotna zmiana dotyczy okresu wypowiedzenia – o ile do 21 lutego 2016 r. będzie on jednolity dla umów na czas określony i wynosi dwa tygodnie, o tyle po nowelizacji będzie zależał od stażu zatrudnienia u pracodawcy. Zasady wypowiedzenia umowy na czas określony zawartej przed wejściem w życie nowelizacji są bardziej skomplikowane i zależą od różnych okoliczności, np. tego, czy taką umowę wypowiedziano przed 22 lutego 2016 r., czy po tej dacie oraz od okresu, na jaki została zawarta.