



MAMY PRZYJEMNOŚĆ PRZEDSTAWIĆ PAŃSTWU NAJNOWSZE WYDANIE KSP LEGAL ALERT, W KTÓRYM PRZEDSTAWIAMY NAJNOWSZE ZMIANY W KODEKSIE PRACY, KTÓRE WEJDĄ W ŻYCIE ZA SZEŚĆ MIESIĘCY.

## Zmiany dotyczące umów o pracę zawartych na czas określony

Od 22 lutego 2016 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy dotyczące nawiązywania i rozwiązywania terminowych umów o pracę.

### NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

W nowych przepisach określono m.in.:

- **maksymalny dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę** (będą to 33 miesiące przy czym okres ten zacznie biec dopiero od wejścia nowelizacji w życie tj. od 22 lutego 2016 r.);
- **liczbę umów o pracę, które będą mogły być zawarte w ramach powyższego limitu** (nie będzie ona mogła przekraczać trzech);
- **skutki przekroczenia okresu 33 miesięcy oraz przekroczenia limitu liczby umów** (pracownik będzie traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony);
- **nowe okresy wypowiedzeń terminowych umów o pracę** (okresy te będą uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy na takich samych zasadach jak ma to miejsce przy umowach bezterminowych).

### WYJĄTKI

Limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji,

a także:

- sytuacji gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami.

W takich przypadkach konieczne będzie jednak określenie w umowie o pracę takiego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji uzasadniających zawarcie umowy. Dotyczyć to będzie również umów trwających w dniu wejścia nowelizacji w życie przy czym ustawodawca przewidział w takiej sytuacji trzymiesięczny termin na uzupełnienie takiej umowy.

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 33 miesiące z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy (ze wskazaniem przyczyny) w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Wobec umów trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów (tj. 22 lutego 2016 r.),

5-dniowy termin rozpocznie swój bieg od daty uzupełnienia umowy przez strony stosunku pracy, o którym mowa powyżej.

### PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Do trwających w dniu wejścia nowelizacji w życie:

- umów o pracę na czas określony, które przed tym dniem zostały wypowiedziane,
- umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia,

stosować się będzie przepisy dotychczasowe.

Z kolei przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, zawartych przed 22 lutego 2016 r., zastosowanie znajdą nowe okresy wypowiedzeń. Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia nie będzie się jednak uwzględniać okresów stażu zatrudnienia przypadającego przed 22 lutego 2016 r.

W kwestiach proceduralnych do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosować się będzie przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie nowelizacji.

### POZOSTAŁE ZMIANY KODEKSU PRACY

Nowelizacja wprowadza także możliwość do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dotychczas brakowało ku temu podstawy prawnej choć było to często spotykane w praktyce. Z kodeksu usunięty zostanie również archaiczny i bardzo rzadko stosowany rodzaj umowy o pracę tj. „umowa na czas wykonania określonej pracy”.

\* \* \*

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:

#### KONTAKT

#### Kontakt w KSP:

**Piotr Krupa**  
Partner  
T: +48 32 731 68 52  
E: [piotr.krupa@ksplegal.pl](mailto:piotr.krupa@ksplegal.pl)

**Maciej Pietrzycki**  
Radca prawny  
T: +48 32 731 68 72  
E: [maciej.pietrzycki@ksplegal.pl](mailto:maciej.pietrzycki@ksplegal.pl)

**KSP Legal & Tax Advice**  
ul. Chorzowska 50  
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50  
F: +48 32 731 68 51  
E: [kancelaria@ksplegal.pl](mailto:kancelaria@ksplegal.pl)  
[www.ksplegal.pl](http://www.ksplegal.pl)

*Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres [kancelaria@ksplegal.pl](mailto:kancelaria@ksplegal.pl) w treści wpisując słowo NIE.*

© 2015 Wszystkie prawa zastrzeżone