

# Czasowo angażowanym przybędzie stabilności

**NOWELIZACJA** | 33 miesiące – na tyle maksymalnie będzie można zatrudnić pracownika na umowie terminowej. Okres jej wypowiedzenia będzie identyczny jak dla bezterminowego związania i ma zależeć od stażu pracy. To najważniejsze zmiany, jakie zaczną obowiązywać za niecałe pół roku.

Znowelizowane przepisy kodeksu pracy dotyczą m.in. nawiązania i rozwiązywania terminowych umów o pracę. Zakres nowości wprowadzony ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jest tak duży, że regulacje te wejdą w życie dopiero 22 lutego 2016 r. Dzięki temu pracodawcy mają czas, aby przystosować się do innej sytuacji prawnej.

## Trochę historii

O tym, że regulacje polskiego kodeksu pracy o umowach terminowych są niezgodne z prawem europejskim, było wiadomo już od ponad roku. Komisja Europejska wystosowała nawet oficjalne wezwanie do polskich władz z żądaniem ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania angażu na czas określony. W **wyroku z 13 marca 2014 r. (C-38/13) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej** stwierdził ponadto, że co do zasady zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni bezterminowo. Stąd, zdaniem TSUE, polski kodeks pracy, w tym w szczególności jego art. 33 dotyczący rozwiązywania terminowych umów o pracę, był niezgodny z prawem europejskim.

Dlatego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt odpowiedniej nowelizacji. W ciągu ostatnich kilku tygodni przyjął ją Sejm i Senat, podpisał prezydent. 21 sierpnia 2015 r. w Dzienniku Ustaw pod pozycją 1220 opublikowano ustawę z 25 czerwca 2015 r. o zmianie kodeksu pracy. Po pół roku wejdzie ona w życie.

## Co nowego

- Określa ona 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 tym limicie (nie będzie ona mogła przekraczać trzech),
  - skutki przekroczenia 33 miesięcy oraz limitu liczby umów (od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy pracownik będzie traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony),
  - nowe okresy wypowiedzeń terminowych umów o pracę (okresy te będą zależały od okresu zatrudnienia u pracodawcy, podobnie jak to ma dzisiaj miejsce przy umowach o pracę zawartych na czas nieokreślony).

## ➔ZDANIEM AUTORA

**Maciej Pietrzycki**

radca prawny w Kancelarii KSP  
Legal & Tax Advice



Niezależnie od analizy nowych przepisów samo ich wprowadzenie należy ocenić pozytywnie. Dotychczas zdarzało się nawet, że sądy pracy uwzględniały roszczenia pracowników, powołując się na regulacje unijne, niejako pomijając – niedostosowane do nich – przepisy kodeksu pracy. Teraz już nie powinno dochodzić do takich sytuacji. ©©

## ➔Są wyjątki

Limity ograniczające zatrudnienie na umowach na czas określony nie będą dotyczyły

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

a także:

- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami. W takich przypadkach trzeba będzie jednak podać w umowie o pracę taki cel lub okoliczności, tj. zamieścić informacje uzasadniające zawarcie umowy. Dotyczyć to będzie też angażu trwających w dniu wejścia nowelizacji w życie, przy czym ustawodawca przewidział w takiej sytuacji trzymiesięczny termin na uzupełnienie takiej umowy (liczony od 22 lutego 2016 r.).

Ponadto, przy zawarciu umowy o pracę na dłużej niż 33 miesiące z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, będzie on także musiał zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o jej przyjęciu (ze wskazaniem przyczyny). Ma na to pięć dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Dla umów trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji pięciodniowy termin rozpocznie swój bieg od daty tego uzupełnienia umowy przez strony. ©©

dawcy, podobnie jak to ma dzisiaj miejsce przy umowach o pracę zawartych na czas nieokreślony).

## Po staremu

Ważne dla pracodawców zasady wynikają także z pozostałych przepisów przejściowych do nowelizacji. W dniu jej wejścia w życie dotychczasowe regulacje będzie się stosować do trwających:

- umów o pracę na czas określony, które przed tym dniem zostały wypowiedziane;
- umów o pracę na czas określony zawartych na okres do sześciu miesięcy albo na okres dłuższy niż sześć miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia.

Z kolei przy wypowiedzaniu umów na czas określony zawartych na okres dłuższy niż sześć miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, stosować się będzie nowe okresy wypowiedzeń. Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia nie uwzględni się jednak stażu przypadającego przed 22 lutego 2016 r.

## Dotychczasowe zasady

Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy stosować się będzie przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie nowych regulacji.

## Bez zadań już przepisowo

Nowelizacja sankcjonuje również to, co pracodawcy nągminnie praktykują w okresie wypowiedzenia, szczególnie u zatrudnionych na odpowiedzialnych stanowiskach. Od 22 lutego 2016 r. już oficjalnie i zgodnie z przepisami będą oni mogli jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dotychczas nie było takiej podstawy prawnej, a stosując to, szef mógł się narazić nawet na zarzut dyskryminacji wobec pracownika.

Z kodeksu usunięto również archaiczny i bardzo rzadko stosowany rodzaj umowy o pracę, tj. na czas wykonania określonej pracy. ©©

—Maciej Pietrzycki