

Ostatni moment na poprawienie umów

NOVELIZACJA | Jeśli do 22 lutego strony nie wprowadzą do umowy terminowej klauzuli dopuszczającej jej wypowiedzenie, to jednostronne jej rozwiązanie będzie utrudnione co najmniej przez kolejne 33 miesiące.

22 lutego wchodzi w życie istotne zmiany dotyczące rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony. Wprowadziła je ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2015 r., poz. 1220).

Co jednak stanie się z umowami, które zostały zawarte przed 22 lutego 2016 r.?

Przezorni mają łatwiej

Sprawa jest relatywnie prosta dla umów terminowych, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po wejściu w życie nowelizacji ich wypowiedzenie będzie się odbywać na zupełnie nowych zasadach. Oznacza to w szczególności, że okresy wypowiedzeń tych umów będą zrównane z tymi, które stosuje się do umów na czas nieokreślony (będą one zależeć od stażu pracy w zakładzie).

Należy jedynie pamiętać o tym, aby przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia uwzględnić tylko zatrudnienie przypadające po 22 lutego 2016 r., czyli od dnia obowiązywania nowych regulacji.

Przepisy jasno określają też sytuację, w której którakolwiek ze stron stosunku pracy wypowiedzie umowę przed 22 lutego 2016 r., lecz okres wypowiedzenia zakończy się już po tej dacie. W takim przypadku nowe zasady w ogóle nie będą działały, a umowa po prostu rozwiąże się z końcem okresu wypowiedzenia. Te rozwiązania nie powinny sprawiać większych problemów.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę 1 stycznia 2016 r. na 12 miesięcy, tj. do 31 grudnia 2016 r. Przewidziano w niej możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jeżeli pracodawca złoży pracownikowi wypowiedzenie 19 lutego (piątek), umowa rozwiąże się

•ZDANIEM AUTORA

Maciej Pietrzycki

radca prawny
w Kancelarii KSP
Legal & Tax Advice
w Katowicach



Zawieranie dłuższych umów terminowych pozbawionych klauzuli wypowiedzenia należało dotąd do rzadkości. Nie przewidują więc, aby dość złożona w tym zakresie nowelizacja powodowała duże problemy praktyczne. Faktem jest jednak, że jeżeli do 22 lutego strony nie wprowadzą do umowy tzw. klauzuli wypowiedzenia, to późniejsze, jednostronne rozwiązanie takiej umowy będzie bardzo utrudnione (co najmniej przez 33 miesiące pod rządami nowego prawa). Aby zatem tego uniknąć, jest jeszcze niemal miesiąc na wprowadzenie takiego udogodnienia do istniejących, dłuższych angaży terminowych. ■

po dwóch tygodniach, czyli 5 marca (okres wypowiedzenia oznaczony w tygodniach zawsze kończy się w sobotę). Jeżeli natomiast szef wypowie umowę 23 sierpnia, czyli po przepracowaniu przez pracownika sześciu miesięcy liczonych od wejścia nowelizacji w życie, okres wypowiedzenia będzie wynosił miesiąc. Umowa rozwiąże się 30 września 2016 r. (okres wypowiedzenia oznaczony w miesiącach upływa z końcem miesiąca).

Bez klauzuli

Sytuacja jest bardziej skomplikowana dla umów terminowych, w których nie określono możliwości wypowiedzenia. Zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy nowelizującej do takich umów w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. Te z kolei przewidują, że wypowiedzenie umowy jest w takim przypadku w zasadzie niemożliwe (poza ściśle określonymi wyjątkami, jak upadłość bądź likwidacja pracodawcy czy przeprowadzenie procedury tzw. zwolnień grupowych).

Teoretycznie zatem, poza wskazanymi wyjątkami, takiej umowy w ogóle nie można wypowiedzieć i będzie ona trwała do upływu okresu, na jaki ją zawarto (chyba że strony rozstaną się za porozumieniem bądź dyscyplinarnie). W praktyce sprawa nie jest jednak tak oczywista.

Należy zwrócić uwagę na to, że nowelizacja wyraźnie ogranicza zakres stosowania poprzednich przepisów do samej tylko „dopuszczalności” wypowiedzenia. Tym samym pozostałe nowe regulacje ustawy nowelizującej, jak chociażby automatyczne przekształcenie umowy terminowej w bezterminową po 33 miesiącach od wejścia w życie zmodyfikowanych regulacji, będą tu działać. Konsekwentnie zatem takiej umowy nie da rady wypowiedzieć jedynie w czasie tych 33 miesięcy. Po tej dacie umowa terminowa przekształci się w tę o charakterze bezterminowym, dzięki czemu jej wypowiedzenie stanie się możli-

we na zasadach ogólnych. To nie wszystko.

Zgodnie z nowelizacją nie każda umowa na czas określony przekształci się przecież w bezterminową. Nie stanie się tak m.in. wtedy, gdy zawarto ją w celu zastępstwa pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności lub wykonywania pracy o charakterze dorywczym czy sezonowym. W tych sytuacjach należy jednak uzupełnić umowę o którąś z takich okoliczności.

Uniknięcie skutku w postaci przekształcenia umowy jest możliwe także wtedy, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z przejściowymi potrzebami. W takim przypadku poza uzupełnieniem umowy należy także powiadomić o tym inspektora pracy. Po spełnieniu tych wymogów umowa terminowa się nie przekształci. Należy więc do niej nadal stosować „stare” przepisy. Oznacza to, że wypowiedzenie umowy (o czym było wyżej) co do zasady nie będzie możliwe aż do końca okresu, na jaki została zawarta.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę 1 stycznia 2016 r. na 48 miesięcy, tj. do 31 grudnia 2019 r. Nie przewidziano w niej klauzuli o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dlatego jej wypowiedzenie nie będzie dopuszczalne przez 33 miesiące od wejścia w życie nowelizacji, tj. do 22 listopada 2018 r. Po tej dacie umowa przekształci się w bezterminową, a zatem jej rozwiązanie będzie możliwe z zachowaniem zasad ogólnych, dotyczących wypowiedzianych angaży bezterminowych. Jeżeli jednak strony zdecydują się wpisać do umowy uzasadnienie jej zawarcia na dłużej niż 33 miesiące (podając jedną z przyczyn wymienionych w ustawie), to jej wypowiedzenie w ogóle nie będzie dopuszczalne. Rozwiąże się ona 31 grudnia 2019 r., chyba że wcześniej strony postanowią rozstać się za porozumieniem bądź dojdzie do zwolnienia dyscyplinarnego. ©

—Maciej Pietrzycki

