

Była szansa na poprawienie starych angaży

TERMINY

Jeśli do 22 lutego 2016 r. strony nie wprowadziły klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie umowy terminowej, teraz muszą ze sobą współpracować przez czas, na jaki się związały lub 33 miesiące pod rządami znowelizowanych przepisów.

To skutek niedopilnowania angaży, które zostały zawarte przed 22 lutego 2016 r. Przezorni mogli sobie pomóc.

Sprawa jest relatywnie prosta dla umów terminowych, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po wejściu w życie nowelizacji ich wypowiedzenie odbywa się na zupełnie nowych zasadach. Przede wszystkim okresy wypowiedzeń tych umów są zrównane z tymi, które stosuje się do umów na czas nieokreślony (zależą one 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 określiły też sytuację, w której którakolwiek ze stron stosunku pracy wypowiedziała umowę przed 22 lutego 2016 r., lecz okres wypowiedzenia zakończył się już po tej dacie. W takich przypadkach nowe zasady w ogóle nie działały, a angaż po prostu rozwiązał się z końcem okresu wypowiedzenia.

Te rozwiązania zapewne nie sprawiały 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 złożył pracownikowi wypowiedzenie 19 lutego (piątek), umowa rozwiązała się po dwóch tygodniach, czyli 5 marca (okres wypowiedzenia oznaczony w tygodniach zawsze kończy się w sobotę).

Jeżeli natomiast szef wypowiedział angaż 23 sierpnia 2016 r., czyli po przepracowaniu sześciu miesięcy liczonych od wejścia nowelizacji w życie, okres wypowiedzenia wynosi miesiąc. Umowa rozwiąże się 30 września 2016 r. (okres wypowiedzenia oznaczony w miesiącach upływa z końcem miesiąca).

kształcenie 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 okresie tych 33 miesięcy. Po tej dacie umowa terminowa przekształci się w tę bezterminową, dzięki czemu jej wypowiedzenie stanie się możliwe na zasadach ogólnych.

Jakie przekształcenia

To nie wszystko. Zgodnie z nowelizacją nie każdy angaż terminowy przekształci się przecież w ten bezterminowy. Nie stanie się tak m.in. wtedy, gdy umowa została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności lub wykonywania pracy o charakterze dorywczym czy sezonowym. W tych sytuacjach należy jednak uzupełnić angaż 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 potrze-

➔ ZDANIEM EKSPERTA

Maciej Pietrzycki

radca prawny w Kancelarii KSP
Legal & Tax Advice w Katowicach



W poprzednim stanie prawnym zawieranie dłuższych umów terminowych pozbawionych klauzuli wypowiedzenia należało do rzadkości. Dość złożona w tym zakresie nowelizacja nie spowodowała zapewne dużych problemów praktycznych. Mają je jednak ci, którzy do 22 lutego 2016 r. nie wprowadzili klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie angażu terminowego. W takiej sytuacji muszą ze sobą współpracować przez czas, na jaki się związały lub 33 miesiące pod rządami nowego prawa. ■

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 dawne przepisy.

Te z kolei przewidują, że wypowiedzenie umowy jest w takim przypadku w zasadzie niemożliwe (poza ściśle określonymi wyjątkami, jak upadłość bądź likwidacja pracodawcy czy przeprowadzanie procedury tzw. zwolnień grupowych).

Niewykluczone więc, że poza wskazanymi wyjątkami angaż taki w ogóle nie może zostać wypowiedzony i będzie trwał aż do upływu czasu, na jaki go zawarto. Sprawa nie jest jednak tak oczywista.

Należy zwrócić uwagę na to, że duża nowelizacja wyraźnie ograniczyła zakres stosowania poprzednich przepisów do samej tylko „dopuszczalności” wypowiedzenia. Tym samym pozostałe nowe regulacje, jak chociażby automatyczne prze-

bami. W takim przypadku, poza uzupełnieniem umowy, należy także powiadomić o tym inspektora pracy. Po spełnieniu tych wymogów umowa terminowa nie przekształci się. Należy więc do niej nadal stosować stare przepisy. Oznacza to, że wypowiedzenie umowy 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 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 wypowiedzenia angażu 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.