

ZMIANY W PRAWIE PRACY 2016

Od 22 lutego 2016 roku weszło w życie wiele istotnych zmian w kodeksie pracy. Najważniejsze z nich to **ograniczenie w zawieraniu umów terminowych**.

W myśl nowych przepisów:

- **W Kodeksie pracy pozostają tylko 3 rodzaje umów o pracę:** umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony i umowa na okres próbny. Umowa na czas wykonywania określonej pracy i umowa na zastępstwo przestają istnieć;
- **Zrównane zostają okresy wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony i określony;** W przypadku, gdy staż pracy wynosi mniej niż sześć miesięcy, to okres wypowiedzenia wynosić ma dwa tygodnie, gdy od pół roku do mniej niż trzech lat - miesiąc, a trzy miesiące, gdy staż wynosi co najmniej trzy lata;
- **Maksymalny okres obowiązywania umów o pracę zawartych na czas określony, z tym samym pracownikiem, nie może przekroczyć 33 miesięcy.** Zawarcie 4-tej umowy lub przekroczenie 33 miesięcy łącznego czasu trwania umów, powoduje automatyczne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony;
- **Istnieje możliwość zwolnienia pracownika od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia** przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia.

I. WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY

- Możliwe jest wypowiedzenie każdej umowy na czas określony, bez wcześniejszego zastrzeżenia takiej możliwości w umowie;
- Okresy wypowiedzenia są takie same dla umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony.

Okresy wypowiedzenia:

- **2 tygodnie** – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy;
- **1 miesiąc** – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy, ale nie dłuższy niż 3 lata;
- **3 miesiące** – w przypadku zatrudnienia przez minimum 3 lata.

**II. WYPOWIEDZENIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY OBOWIAZUJĄCYCH
DNIA 22 LUTEGO 2016 R.**

Jeżeli wypowiedzenie umowy nastąpiło przed **22.02**, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 listopada 2015 r. na okres 7 m-cy do 30 czerwca 2016 r. Zastrzeżono 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Umowa została wypowiedziana 18 lutego 2016 r. Okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie, mimo że okres zatrudnienia wynosi u danego pracodawcy wynosi ponad 6 miesięcy.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 listopada 2015 r. na okres 7 m-cy do 30 czerwca 2016 r. Nie zastrzeżono 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca chciałby wypowiedzieć umowę 23 lutego 2016 r. Umowa ta nie może być wypowiedziana, ponieważ nie został zastrzeżony okres wypowiedzenia.

Do umów zawartych na czas **nie przekraczający 6 miesięcy**: przepisy dotychczasowe.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 2 lutego 2016 r. na okres 4 miesięcy. Pracodawca chciałby wypowiedzieć umowę 2 marca 2016 r. Umowa ta nie może być wypowiedziana, ponieważ na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów pracodawca nie miał takiej możliwości.

Do umów zawartych na **czas dłuższy niż 6 miesięcy**, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia: przepisy dotychczasowe.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 listopada 2015 r. na okres 1 roku do 30 listopada 2016 r. Nie zastrzeżono 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca chciałby wypowiedzieć umowę 23 lutego 2016 r. Umowa ta nie może być wypowiedziana, ponieważ nie został zastrzeżony okres wypowiedzenia.

Do umów zawartych **na okres dłuższy niż 6 miesięcy**, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z **zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia** : okresy wypowiedzenia wprowadzone nowelizacją (2 tygodnie, 1 miesiąc, 3 miesiące) uzależnione od długości stażu pracy. Staż jest liczony od 22.02.2016, co powoduje, że dopiero po upływie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, umowa będzie miała dłuższy niż 2-tygodniowy okres wypowiedzenia.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 marca 2015 r. na okres 2 lat do 30 marca 2017 r. Zastrzeżono 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Pracodawca chciałby wypowiedzieć umowę 23 lutego 2016 r. Umowa ta może być wypowiedziana przy zachowaniu 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 marca 2015 r. na okres 2 lat do 30 marca 2017 r. Zastrzeżono 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Pracodawca chciałby wypowiedzieć umowę 23 września 2016 r. Umowa ta może być wypowiedziana przy zachowaniu miesięcznego okresu wypowiedzenia, ponieważ staż pracy liczony od 22 lutego 2016 roku wynosi już 6 miesięcy.

III. POZOSTAŁE ZMIANY DOTYCZĄCE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

- Możliwe zawarcie z tym samym pracownikiem maksymalnie 3 umów na czas określony, przy czym łączna długość pozostawania w stosunku pracy z tym samym pracownikiem nie może przekroczyć 33 miesięcy;
- Zawarcie 4 umowy lub przekroczenie 33 miesięcy łącznego czasu trwania umów powoduje automatyczne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Nie ma znaczenia fakt, że między kolejnymi umowami następowała nawet znaczna przerwa .

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 30 marca 2016 r. na okres 2 lat do 30 marca 2018 r. Okres pozostawania w stosunku pracy do momentu rozwiązania umowy (30 marca 2018 r.) wynosił 24 miesiące i 1 dzień. Pracodawca mógł zawrzeć jeszcze umowę o pracę na czas określony na okres co najwyżej 8 miesięcy i 29 dni. 30 czerwca 2018 roku pracodawca zawarł nową umowę na okres 2 lat. Z upływem 29 marca 2019 roku umowa ta ulegnie przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, ponieważ pracownik pozostawał w stosunku pracy z tym samym pracodawcą łącznie przez okres 33 miesiące, a okres przerwy pomiędzy rozwiązaniem jednej, a zawarciem drugiej umowy według nowych przepisów w żaden sposób nie wpływa na uznanie umowy na czas określony za zawartą na czas nieokreślony.

Przykład: Między 22 lutego 2016 roku a 1 stycznia 2017 roku pracodawca zawarł z pracownikiem 3 umowy o pracę, każdą na okres 1 miesiąca. 30 czerwca 2018 roku pracodawca zawiera z pracownikiem kolejną umowę na czas określony. Umowa ta będzie uważana za umowę zawartą na czas nieokreślony, ponieważ jest 4 umową na czas określony zawartą z tym samym pracownikiem.

- **4 wyjątki, w których umowy mogą trwać dłużej niż 33 miesiące lub może być ich ponad 3:**
 - 1) umowy w celu zastępstwa pracownika;
 - 2) praca dorywcza lub sezonowa;
 - 3) wykonywanie pracy przez okres kadencji;
 - 4) wskazanie przez pracodawcę obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, które uzasadniają dłuższy okres trwania umowy;

Jeżeli zawarcie tych umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W wypadku skorzystania z jednego z wyjątków określonych powyżej, pracodawca musi w umowie o pracę określić cel (zastępstwo, prace sezonowe lub dorywcze, kadencja) lub okoliczności (obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają dłuższy okres trwania umowy), z powodu których umowa mimo przekroczenia ustawowych limitów jest zgodna z prawem. W wypadku już trwających 22.02 stosunków pracy, pracodawca w terminie 3 miesięcy musi zmienić umowę z pracownikiem w ten sposób, by wpisać do niej cel lub powody zawarcia takiej umowy.

OBIEKTYWNE PRZYCZYNY UZASADNIAJĄCE DŁUŻSZY OKRES TRWANIA UMOWY WSKAZYWANE PRZEZ PRACODAWCĘ;

- konieczność zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w oparciu o taką przyczynę; w formie pisemnej;
- w formie elektronicznej (prawdopodobnie wystarczy wiadomość e-mail wysłana na adres kontaktowy inspekcji pracy);
- w zawiadomieniu trzeba wskazać przyczyny zawarcia takiej umowy;
- krótki termin: 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy;
- wydaje się, że to do inspektorów pracy powinna należeć ocena, czy podana przez pracodawcę przyczyna jest obiektywna;
- jeżeli trwająca już w dniu 22.02 umowa jest zawarta na okres dłuższy niż podany w przepisach, pracodawca powinien wpisać do umowy informacje o przyczynach jej zawarcia i w terminie; 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę zgłosić te informacje do właściwego inspektora pracy;
- brak zawiadomienia inspektora pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 281 p.1a k.p.).

STOSOWANIE PRZEPISÓW DO UMÓW ZAWARTYCH PRZED 22 LUTYM 2016 R.

Do umów już trwających stosuje się nowe przepisy jednak:

- okres 33 miesięcy jest liczony od 22.02, do dopuszczalnych 33 miesięcy nie wlicza się czasu przed 22.02.

Przykład: Umowa o pracę została zawarta 22 lutego 2015 r. na okres 5 lat do 22 lutego 2020 r. Okres dopuszczalnych 33 miesięcy pozostawania w stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony będzie liczony dopiero od 22 lutego 2016 roku, tj. od dnia wejścia w życie nowelizacji. W związku z tym umowa ta ulegnie przekształceniu w umowę na czas nieokreślony 22 listopada 2018 roku.

- ilość umów z pracownikiem liczona jest w ten sposób, że umowa obowiązująca 22.02 jest liczona jako pierwsza z 3 dopuszczalnych umów lub, jeżeli na podstawie dotychczasowych przepisów zawarcie kolejnej umowy mogło być równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jako druga umowa.

Przykład: W dniu 22 lutego 2016 roku pracodawcę łączyła z pracownikiem umowa na czas określony do 30 marca 2016 r. Umowa ta będzie liczona jako pierwsza umowa o pracę.

Przykład: Umowa na czas określony uległa rozwiązaniu dnia 6 grudnia 2015 roku. 30 grudnia 2015 roku pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na czas określony do 30 marca 2016 roku. Pracodawca zamierza zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę o pracę na czas określony. Umowa kończąca się 30 marca 2016 roku będzie liczona jako druga umowa, ponieważ na podstawie dotychczasowych przepisów zawarcie kolejnej umowy mogło by być równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

- przepisy dot. możliwości zawarcia tylko 3 umów z tym samym pracodawcą stosuje się odpowiednio, tzn. przy wyliczaniu dopuszczalnych 3 umów „nie widzi się” umów terminowych zawieranych przed 22.02, z wyjątkiem umowy trwającej w dniu 22.02. Taka umowa będzie liczona jako pierwsza z dopuszczalnych 3 umów, chyba że poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy (tej obowiązującej 22.02) o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W takim wypadku umowa obowiązująca 22.02 będzie liczona jako umowa nr 2.

Przykład: Umowa na czas określony uległa rozwiązaniu dnia 6 grudnia 2015 roku. 30 grudnia 2015 roku pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na czas określony do 30 marca 2016 roku. Po rozwiązaniu tej umowy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem jeszcze 1 umowę na czas określony, ponieważ na podstawie dotychczasowych przepisów zawarcie kolejnej umowy mogło by być równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przykład: Pracodawca w ciągu ostatnich 2 lat zawarł z pracownikiem 3 umowy na czas określony, a przerwy między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy przekraczały 1 miesiąc. 30 grudnia 2015 roku zawarł z pracownikiem kolejną umowę na czas określony do 30 marca 2016 roku. Po rozwiązaniu tej umowy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem jeszcze 2 umowy na czas określony, ponieważ tylko umowa trwająca od 30 grudnia 2015 roku do 30 marca 2016 roku jest liczona do puli 3 dopuszczalnych umów.

IV. UMOWA NA OKRES PRÓBNY

- Określony został cel zawarcia umowy: sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy;
- Zawierana na maksymalnie 3 miesiące;
- Umowa na okres próbny nie będzie liczona do 33-miesięcznego okresu dopuszczalnego trwania umowy na czas określony; w wypadku 3-miesięcznej umowy na czas próbny i zawarcia umowy na czas określony po okresie próby, dopiero po upływie 36 miesięcy pracy na rzecz jednego pracodawcy umowa na czas określony przekształci się w umowę na czas nieokreślony; umowa na okres próbny nie jest też liczona do puli 3 dopuszczalnych umów na czas określony, po wyczerpaniu której kolejna umowa jest umową na czas nieokreślony.

Przykład: Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny od 1 marca do 30 kwietnia 2016 roku, a od 2 maja 2016 roku umowę na czas określony. Umowa zawarta 2 maja 2016 roku może obowiązywać do 1 lutego 2019 roku bez konsekwencji w postaci przekształcenia się w umowę na czas nieokreślony, ponieważ umowy na czas próbny nie wlicza się do okresu 33 miesięcy.

Przykład: Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny od 1 marca do 30 kwietnia 2016 roku. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem bez negatywnych konsekwencji jeszcze 3 umowy na czas określony (na okres maksymalnie 33 miesięcy), ponieważ umowy na czas próbny nie wlicza się do 3 dopuszczalnych umów.

- **Wyjątkowo** możliwe ponowne **zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem:**
 - 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

**NINIEJSZA OGÓLNA INFORMACJA NIE ZASTĘPUJE INDYWIDUALNEGO DORADZTWA
UWZGLĘDNIAJĄCEGO KONKRETNY PRZYPADEK.**

W przypadku dalszych pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji.



Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner

Tel.: +48 507 074 794

marcin.chomiuk@jara-law.pl

ul. Bonifraterska 17

PL-00-203 Warszawa

Tel.: +48 22 / 246 00 30 | Fax: +48 22 / 246 00 31

marcin.chomiuk@jara-law.pl | <http://www.jara-law.pl>