

Informacja prawna
nt zmian w Kodeksie pracy od 22 lutego 2016 r.

W dniu 22 lutego 2016 r. wejdzie w życie *Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (DZ. U. 2015 poz. 1220)*, dalej „Ustawa”, „Nowelizacja”, której głównym celem jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystania umów o pracę na czas określony.

Najważniejsze zmiany wprowadzone w/w Ustawą to:

I. Zmiany dotyczące umów na czas określony

a) wprowadzenie ograniczeń co do czasu trwania oraz liczby zawieranych umów

Aktualnie obowiązujące przepisy nie przewidują ograniczenia czasowego trwania umowy o pracę na czas określony, co powoduje, iż w praktyce funkcjonują umowy zawierane na okresy wieloletnie.

Po wejściu w życie nowelizacji zawieranie długoterminowych umów o pracę nie będzie już możliwe. Ustawodawca wprowadził bowiem maksymalny 33-miesięczny okres, na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas określony.

Limit ten będzie obowiązywał również w przypadku zawarcia między tymi samymi stronami stosunku pracy kilku umów o pracę na czas określony, przy czym zgodnie z Ustawą – łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (*art. 25¹§1 Kp*).

Po upływie 33-miesięcznego okresu lub przypadku zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik będzie uważany za zatrudnianego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – *art. 25¹§3 Kp*. Po zmianie nie będzie miało już znaczenia, jaki okres upłynie pomiędzy zawarciem kolejnych umów o pracę na czas określony.

33-miesięczny limit dla umów na czas określony nie będzie miał jednak charakteru bezwzględnego. Nie znajdzie on zastosowania:

- przy zatrudnieniu na zastępstwo,
- przy pracach dorywczych i sezonowych
- przy pracy kadencyjnej,
- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, a o zawarciu takiej umowy powiadomi okręgowego inspektora pracy (*art. 25¹§4 Kp*).

Zgodnie z nowymi przepisami okres terminowego zatrudnienia pracownika nie będzie mógł więc, co do zasady, przekroczyć 3 lat (3 miesiące umowy na okres próbny + max 33 miesiące umowy na czas określony).

b) zmiana zasad wypowiedzania i okresów wypowiedzenia

Zgodnie z nowymi przepisami za wypowiedzeniem będzie można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, bez względu na czas, na jaki została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia.

Nowelizacja zrównała również okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i umów zawartych na czas nieokreślony – *art. 36 §1 Kp*. Okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony będzie więc wynosił, podobnie jak było to dotąd w przypadku umów na czas nieokreślony, od 2 tygodni do 3 miesięcy i będzie uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Skutkiem wprowadzenia tej zmiany było wykreślenie z Kodeksu pracy *art. 33* dot. konieczności wpisywania do umowy na czas określony klauzuli zezwalającej na jej rozwiązanie za 14-dniowym okresem wypowiedzenia

Co ważne - Ustawodawca nie zdecydował się jednak na wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, co postulowała część środowiska prawniczego.

II. Inne zmiany

Zgodnie z Ustawą:

- a) ograniczono katalog umów o pracę do trzech umów:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas określony
- umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z tego katalogu zniknie więc umowa na czas wykonania określonej pracy oraz umowa na zastępstwo (jako odrębna kategoria umowy o pracę) — *art. 25 §1 Kp*;

- b) wprowadzono jednoznaczny zapis zezwalający pracodawcy na jednostronnie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - *art. 36 ²Kp*.

III. Przepisy przejściowe

Ustawa zawiera rozbudowane i bardzo szczegółowe przepisy przejściowe regulujące sytuację stosunków pracy zawartych na podstawie umów o pracę na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy, które będą obowiązywać w dniu jej wejścia w życie, które przewidują, iż :

- do umów na czas wykonywania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie Nowelizacji, nadal będą stosowane przepisy dotychczasowe, jakby nic się nie zmieniło – *art. 13 Ustawy*;
- do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie zmian będą miały zastosowanie nowe przepisy, z drobnymi wyjątkami.

Przepisy dotychczasowe nadal będą stosowane do:

- umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed wejściem w życie ustawy (tj. przed 22 lutego 2016 r.) - *art. 14 ust. 1 Ustawy*;
- umów o pracę na czas określony, zawartych na okres krótszy niż 6 miesięcy, albo w których brak klauzuli o możliwości jej rozwiązania za 2-tyg. okresem wypowiedzenia - *art. 14 ust. 2 Ustawy*;
- do wypowiedzania umów na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w których wpisano klauzulę o możliwości rozwiązania za 2-tygodniowym okresem

wypowiedzenia - zastosowanie znajdą nowe przepisy, a więc *art. 36 par. 1 Kp* w nowym brzmieniu;

- co do zasady, okres zatrudnienia determinujący okres wypowiedzenia i maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony liczony będzie od dnia wejścia w życie zmian(a więc to, co przed lutym 2016 r. nie będzie zaliczane do 33 miesięcy) - *art. 14 ust. 4 Ustawy*;
- umowa o pracę na czas określony trwająca w chwili wejścia w życie zmian będzie uważana za pierwszą (w niektórych wypadkach drugą) umowę o pracę na czas określony w rozumieniu nowych przepisów - *art. 14 ust. 4 Ustawy*;
- do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę, jeśli zdarzenia te nastąpiły przed wejściem w życie ustawy — zastosowanie znajdą przepisy dotychczasowe - *art. 17 Ustawy*.

IV. Podsumowanie

Nowelizacja może w praktyce ograniczyć możliwość wykorzystania umów terminowych, z których dotychczas pracodawcy powszechnie korzystali w celu uniknięcia zawierania umów na czas nieokreślony.

Można się spodziewać również, iż limity czasowe oraz ilościowe tych umów oraz wydłużenie procedury wypowiedzenia umów terminowych, poprzez uzależnienie okresów wypowiedzenia od stażu pracy u danego pracodawcy, spowoduje mniejsze zainteresowania pracodawców tym rodzajem umowy i w konsekwencji zawieranie większej ilości umów na czas nieokreślony lub, niestety, umów cywilnoprawnych.

Karolina Kwiecień

radca prawny