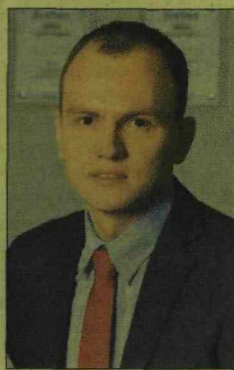


Redakcja tekstu:



Lukasz Kuczowski

radca prawny,
starszy prawnik



Robert Stępień

aplikant radcowski

Pozostali autorzy:



Paulina Szymczak-Kamińska

aplikant adwokacki



Edyta Konieczna-Drescher

radca prawny



Paweł Sobol

adwokat



Piotr Graczyk

aplikant adwokacki



Marcin Rybczyński

prawnik

Oddajemy w państwa ręce komentarz do nowelizowanych przepisów kodeksu pracy, dotyczących w szczególności zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, wprowadzonych na mocy ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Celem komentarza jest zwrócenie uwagi czytelników na najważniejsze problemy związane ze stosowaniem znowelizowanych przepisów i dostosowanie swojej praktyki do nowych regulacji oraz zapewnienie zgodności działań podejmowanych w zakresie HR z tymi regulacjami.

Ustawa nowelizująca została podpisana przez prezydenta 5 sierpnia 2015 r. i wejdzie w życie 22 lutego 2016 r. (za wyjątkiem jej art. 12, wchodzącego w życie 30 sierpnia 2015 r., wprowadzającego zmiany w ustawie z 20 marca 2015 r. o działaczach opozycji antykomunistycznej oraz osobach represjonowanych z powodów politycznych [Dz.U. poz. 693], które z uwagi na objętość niniejszego opracowania nie zostały w nim omówione).

Nowelizacja jest odpowiedzią na zarzuty stawiane pod adresem polskich przepisów dotyczących umów o pracę na czas określony w szczególności przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz przez Komisję Europejską, które wytykały tym regulacjom niezgodność z przepisami unijnymi i dyskryminujący charakter. Dotyczy to w szczególności przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę na czas określony, które w ocenie TSUE oraz Komisji Europejskiej w sposób nieuzasadniony różnicują sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie długoletnich umów na czas określony względem pracowników zatrudnianych na czas nieokreślony.

Najważniejsze zmiany w przepisach kodeksu pracy, skomentowane poniżej, obejmują:

1. Ograniczenie katalogu umów o pracę do trzech rodzajów umów: na czas nieokreślony, na czas określony oraz na okres próbny. Zlikwidowane zostały umowy na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.
2. Ograniczenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony do 33 miesięcy, przy jednoczesnym ograniczeniu liczby zawieranych umów do trzech. Zawarcie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem tych restrykcji jest równoznaczne z zatrudnieniem pracownika na czas nieokreślony.
3. Okoliczności szczególne wyłączające zastosowanie ustawowych ograniczeń dotyczących zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony.

4. Zasady ustalania okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, analogiczne jak przy wypowiedzeniu umów na czas nieokreślony, tj. uzależniające długość okresu wypowiedzenia od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy.

5. Zasady ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny. W świetle znowelizowanych przepisów taka umowa może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu innej pracy, a także po upływie trzech lat od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę, również wtedy, gdy ma wykonywać taką samą pracę.

6. Uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dotychczas doktryna i orzecznictwo dopuszczały taką możliwość, jednak wyłącznie za zgodą pracownika. Niezależnie od powyższego skomentowane zostały również znowelizowane przepisy ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. nr 166, poz. 1608 ze zm.). Ograniczeniu uległ katalog umów o pracę zawieranych z pracownikami tymczasowymi. Dotychczas były to umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Po nowelizacji, mając na uwadze wykreślenie z katalogu umów o pracę umowy zawieranej na czas wykonania określonej pracy, z pracownikami tymczasowymi może być zawarta wyłącznie umowa o pracę na czas określony. Ponadto w kolejnej części komentarza omówione zostały natomiast przepisy przejściowe zawarte w ustawie z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Natomiast na końcu wymienione zostały pozostałe ustawy, w których zmiany wprowadza przedmiotowa nowelizacja, a które nie zostały omówione w niniejszym komentarzu z uwagi na objętość opracowania.

Komentarz do poszczególnych przepisów został opatrzone przykładowi, co ma na celu zobrazowanie praktycznych konsekwencji stosowania nowych regulacji. Z uwagi na to, że doktryna i orzecznictwo nie zdążyły się jeszcze odwołać się do znowelizowanych przepisów, poniższe rozważania mają na celu wyłącznie zasygnalizowanie określonych problemów i wątpliwości oraz wskazanie rekomendowanych rozwiązań, poprzez odwołanie się do dotychczas funkcjonującej praktyki i doświadczeń w stosowaniu obowiązujących przepisów. Praktyka stosowania znowelizowanych przepisów ukształtuje się dopiero na przestrzeni najbliższych miesięcy i lat, co być może pozwoli dopiero wtedy odpowiedzieć na wiele problemów pojawiających się w związku z ich wejściem w życie.