

# Cykl „Jesień z compliance”

## Zmienione przepisy o umowach terminowych

C4-5



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Kolejny artykuł z cyklu „Jesień z compliance” poświęcony jest ustawie z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220; dalej: ustawa nowelizująca). Nowelizacja dotyczy terminowych umów o pracę. Wskazujemy m.in., na jakich zasadach będą wypowiedzane umowy na czas określony oraz jakie regulacje będą miały zastosowanie do umów o pracę obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. 22 lutego 2016 r.

# Nowe przepisy o umowach terminowych

NOWE PRAWO  
2016

**Katarzyna Dobkowska**  
radca prawny,  
partner w kancelarii Raczkowski Paruch



**Zuzanna Rosner-Laskorzyńska**  
adwokat,  
prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

**Z**nowelizowany art. 25<sup>1</sup> par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) pozwala w drodze wyjątku odstąpić od limitów liczbowego (trzech umów) i czasowego (33 miesiące) dotyczących umów terminowych. W szczególności ograniczeń wynikających z art. 25<sup>1</sup> par. 1 k.p. nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo przez okres kadencji, a także w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie i uzasadniające zawarcie umowy na okres przekraczający 33 miesiące lub zawarcie więcej niż trzech umów na czas określony. Dodatkowym warunkiem odstąpienia od tych limitów jest to, by zawarcie umowy terminowej w danym przypadku służyło zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania na pracę i było niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art. 25<sup>1</sup> par. 4 k.p.).

W przypadku pana Piotra nie ma wątpliwości, że pracodawca ma prawo zawrzeć z nim terminową umowę o pracę na okres przekraczający 33 miesiące (art. 25<sup>1</sup> par. 4 pkt 1 k.p.). Zostanie on bowiem zatrudniony w celu zastępstwa pani Anny w czasie korzystania przez nią z urlopow związanych z rodzicielstwem. Jego umowa nie ulegnie zatem przekształceniu w umowę bezterminową po upływie 33 miesięcy jej obowiązywania. Prawnik miał zatem rację.

**A**by odpowiedzieć na pytania profesora, należy odwołać się do przepisów przejściowych regulujących m.in. status umów terminowych zawartych przed 22 lutego 2016 r. i obowiązujących w tym dniu. Zgodnie z art. 14 ust. 6 ustawy nowelizującej w niektórych przypadkach umowy na czas określony zawarte przed wejściem w życie nowelizacji nie przekształcają się w umowy bezterminowe (nie mają do nich zastosowania limity liczbowe i czasowe). Dotyczy to umów zawartych z pracownikami szczególnie chronionymi przed zwolnieniem, jeżeli ich rozwiązanie przypada po upływie 33 miesięcy, licząc od 22 lutego 2016 r. (a zatem po 22 listopada 2018 r.). Dodatkowym warunkiem jest to, by stosunek pracy podlegał ochronie przed wypowiedzeniem (lub rozwiązaniem) w okresie od 22 lutego 2016 r. do zakończenia 33-miesięcznego okresu liczonego od 22 lutego 2016 r., czyli do 22 listopada 2018 r. W takim przypadku umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta (tj. pozostaje umową na czas określony i nie podlega przekształceniu w bezterminową).

Odniesmy to do sytuacji pana Grzegorza – jego umowa nie ulegnie przekształceniu w bezterminową i rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta (tj. po upływie sześciu lat). Szczególna ochrona stosunku pracy pana Grzegorza nie ulegnie bowiem zakończeniu przed upływem 33 miesięcy od 22 lutego 2016 r. Będzie ona

## 1 WYJĄTKI DOTYCZĄCE NOWYCH LIMITÓW

W 123 spółka z o.o. odbywają się cykliczne spotkania wewnętrzne działu kadr z przedstawicielem działu prawnego, na których są omawiane bieżące zagadnienia związane z prawem pracy. Tym razem dyskutowano o zatrudnianiu pracowników na podstawie więcej niż trzech terminowych umów o pracę lub umowy na czas określony przekraczający 33 miesiące.

– Mamy dziś do omówienia cztery kwestie dotyczące naszych pracowników – rozpoczął spotkanie kierownik działu kadr.

– Po pierwsze pani Anna, nasza księgowa, właśnie nas poinformowała, że jest w drugim miesiącu ciąży. Z góry zadeklarowała, że po urlopie macierzyńskim zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego, a następnie wychowawczego w pełnym wymiarze. Musimy więc zatrudnić kogoś na zastępstwo. Mamy już nawet kandydata, pana Piotra – zreferowała pracownica działu kadr.

– Ale czy możemy go zatrudnić aż na cztery lata? – zapytał kierownik.

– Moim zdaniem możemy. Sprawdzę to jeszcze w nowych przepisach – odpowiedział prawnik.

– Kolejna sprawa dotyczy naszej nowej prezesa zarządu, pani Zofii. Została powołana do zarządu na cztery lata. Chcielibyśmy podpisać z nią umowę o pracę na okres pięciu lat i zatrudnić ją na stanowisku dyrektora generalnego. Możemy? – zapytał kierownik.

– Oczywiście, że możemy – odpowiedział prawnik.

– Mamy jeszcze przypadek pana Wojciecha. Chcemy go zatrudnić na podstawie czterech kolejnych trzytygodniowych umów o pracę. Ma on pomóc dozorczy przy odśnieżaniu chodnika przed budynkiem firmy. Nie chcemy zatrudniać go od razu na podstawie jednej dłuższej umowy, bo nie wiemy, jak będzie ze śniegiem w tym roku. Czy możemy tak zrobić?

– Moim zdaniem tak. Skonsultuję to jeszcze z moim szefem – odpowiedział prawnik.

– Ostatnia sprawa dotyczy pana Tomasza. Chcemy dać mu umowę o pracę na czas określony (trzy lata) na stanowisku koordynatora projektu. Chodzi o zaprojektowanie wnętrza kilku restauracji w Trójmieście. Z umowy z naszym kontrahentem wynika, że projekt musimy zrealizować w terminie trzech lat.

– Mam wątpliwości, chyba nie możemy tego zrobić – trzy lata to więcej niż 33 miesiące, ale jeszcze to sprawdzę – odpowiedział prawnik.

**Pytanie: Czy umowy o pracę wyżej wymienionych pracowników przekształcą się w umowy bezterminowe?**

Podobnie będzie w przypadku pana Wojciecha, którego czwarta z rzędu umowa na czas określony nie stanie się z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Został on bowiem zatrudniony przy typowej pracy o charakterze dorywczym (art. 25<sup>1</sup> par. 4 pkt 2 k.p.). Także i w tym przypadku prawnik się nie pomylił.

zapotrzebowanie na pracę danej grupy bądź konkretnych pracowników przez ściśle określony czas (np. w związku z realizacją projektu, inwestycji itp.). W takiej sytuacji pracodawca będzie zobowiązany do zawiadomienia okręgowego inspektora pracy w ciągu 5 dni roboczych w formie pisemnej lub elektronicznej o zawarciu takiej umowy i jej przyczynach.

Inaczej wygląda sytuacja pani Zofii. W jej przypadku odpowiedź prawnika nie była poprawna. Czas kadencji w zarządzie jest bowiem krótszy niż okres obowiązywania umowy o pracę. Co więcej, pani Zofia nie została zatrudniona na stanowisku prezesa zarządu, lecz dyrektora generalnego. Z tego względu jej umowa ulegnie przekształceniu w bezterminową po upływie 33 miesięcy od jej zawarcia.

Z kolei umowa pana Tomasza nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony. W tym przypadku zawarciu umowy terminowej na okres przekraczający 33 miesiące wydaje się w pełni uzasadnione (art. 25<sup>1</sup> par. 4 pkt 4 k.p.). Prawnik nie miał więc racji. Pracodawca będzie mógł bowiem wykazać, że istniały po jego stronie obiektywne przyczyny uzasadniające zawarcie trzyletniej umowy terminowej (zapotrzebowanie na pracę pana Tomasza przy realizacji konkretnego projektu). Wyjątek ten dotyczy w szczególności pracodawców, którzy będą mieli zapo-

trwać aż do 1 grudnia 2020 r. (por. art. 13 ust. 1 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy; t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567).

Ponadto pierwsza umowa terminowa pana Grzegorza nie będzie podlegała wliczeniu do limitu trzech umów, bo w jego przypadku nie będzie miał zastosowania art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, zgodnie z którym do umów

o pracę na czas określony trwających w dniu 22 lutego 2016 r. może mieć zastosowanie nowy limit liczbowy.

Inaczej będzie w przypadku pana Marcina, którego umowa ulegnie przekształceniu w bezterminową z upływem 33 miesięcy od wejścia w życie ustawy nowelizującej i nie ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu, na jaki została zawarta (po czterech latach). Szczególna ochrona jego stosunku pracy nie będzie bowiem trwała przez cały okres 33 miesięcy liczonych od 22 lutego 2016 r. Zakończy się ona bowiem 28 sierpnia 2016 r. (a więc po ponad sześciu miesiącach od wejścia w życie nowelizacji). W tej sytuacji zastosowanie znajdzie art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, zgodnie z którym do umów o pracę na czas określony trwających w dniu 22 lutego 2016 r. znajduje zastosowanie nowy limit czasowy, z tym że do 33-miesięcznego okresu wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia przypadający od 22 lutego 2016 r.

Jeśli zaś chodzi o pierwszą umowę o pracę pana Marcina, to (odwrotnie niż w sytuacji pana Grzegorza) zostanie ona wliczona do limitu liczbowego umów terminowych. W jego sytuacji znajdzie bowiem zastosowanie art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej. Zgodnie zaś z nim umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie tej ustawy jest uważana za drugą umowę o pracę w rozumieniu nowelizowanego art. 25<sup>1</sup> par. 1 k.p., jeżeli została zawarta jako druga umowa terminowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> par. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

## 2

### PRZEPISY PRZEJŚCIOWE – SZCZEGÓLNA OCHRONA

Na seminarium z prawa pracy profesor omawia ze studentami kazusy dotyczące ustawy nowelizującej.

– Chciałbym, żebyśmy omówili dwa kazusy. Proszę o uwagę i zastanowienie się nad rozwiązaniami. Pierwszy przypadek dotyczy pana Grzegorza. Zawarł on z pracodawcą 1 listopada 2015 r. umowę o pracę na czas określony na sześć lat. Przewidziano w niej możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Była to druga z kolei umowa terminowa. Przed jej zawarciem strony łączyła umowa na czas określony jednego roku. Uległa ona rozwiązaniu na trzy tygodnie przed zawarciem drugiej. Sytuacja skomplikowała się o tyle, że 1 grudnia 2015 r. pan Grzegorz został wybrany na społecznego inspektora pracy na 4-letnią kadencję – zreferował profesor. – Drugi przypadek dotyczy pana Marcina. Został on zatrudniony 1 lipca 2015 r. w tej samej spółce co pan Grzegorz na podstawie umowy na czas określony na cztery lata. Umowa ta została poprzedzona umową na sześć miesięcy. Przerwa pomiędzy rozwiązaniem pierwszej a zawarciem drugiej nie przekroczyła jednego tygodnia. Pan Marcin 1 grudnia 2015 r. uległ wypadkowi i do 28 sierpnia 2016 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim (najpierw pobierał wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne). Macie państwo 15 minut na zastanowienie. W szczególności proszę odpowiedzieć na poniższe pytania.

**Pytanie: Czy umowa pana Grzegorza ulegnie przekształceniu w bezterminową? Czy jego pierwsza umowa będzie wliczana do limitu trzech umów? Co stanie się z umową pana Marcina? Czy z kolei jego pierwsza umowa terminowa zostanie wliczona do limitu trzech umów?**