

# Firma nie narzuci umów dłuższych niż 33 miesiące

22 lutego 2016 r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące umów o pracę na czas określony. Ograniczają one liczbę takich umów do trzech, a całkowity okres zatrudnienia terminowego – do 33 miesięcy. Nakładają też szczególnie obowiązki na strony umów terminowych, trwających w dniu jej wejścia w życie, zawartych w celu zastępstwa, pracy dorywczej lub sezonowej albo na czas kadencji oraz takich, których charakter świadczy o tym, że ich dłuższe obowiązywanie jest uzasadnione. Do 22 maja 2016 r. wskazane wyżej kontrakty muszą zostać uzupełnione przez strony o obiektywne przyczyny, które uzasadniają ich zawarcie na dłuższy czas. Innymi słowy – pracodawcy i pracownicy powinni wskazać w umowach, jaki był ich cel bądź jakie okoliczności przemawiają za niestosowaniem do nich limitów zatrudnienia terminowego.

Z nowych przepisów nie wynika jednak, w jakiej formie należy dokonać takiego uzupełnienia. Praw-

nicy wskazują dwie możliwości – albo zawarcie aneksu do umowy na mocy porozumienia stron, albo w trybie wypowiedzenia zmieniającego dokonane przez pracodawcę. Większość opowiada się jednak za tym pierwszym rozwiązaniem. Skoro bowiem uzupełnienie umowy powinno być dokonane przez obie strony, to pracodawca nie powinien decydować o tym samodzielnie. Pojawia się też argument, że obiektywne przyczyny, które należy dopisać do kontraktu, istnieją już od dnia zawarcia umowy, a zatem uzupełnienie jej o odpowiednie informacje to tylko potwierdzenie stanu istniejącego.

O opinię zapytaliśmy też Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W stanowisku przesłanym DGP twierdzi stanowczo, że w przypadku braku zgody pracownika nie jest możliwe uzupełnianie umów przy użyciu przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego.



# Pracodawca nie przeforsuje dłuższych umów terminowych

Zapisów w kontrakcie pozwalających zatrudniać na dłużej niż 33 miesiące **nie można wprowadzać w trybie wypowiedzenia zmieniającego**. Tak twierdzi resort pracy

Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Artykuł 15 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220) nakłada na strony umów o pracę na czas określony specyficzny obowiązek. Chodzi o to, by do umów terminowych zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, tj. przed 22 lutego 2016 r., wpisać obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy zwalniające go ze stosowania ustawowych limitów zatrudniania na czas określony (art. 25<sup>1</sup> par. 1 k.p. mówi o trzech umowach i 33 miesiącach terminowego zatrudnienia). Takie zapisy powinny się znaleźć w umowach zawartych w celu zastępstwa, pracy dorywczej lub sezonowej albo na czas kadencji oraz takich, których charakter świadczy o tym, że niestosowanie wspomnianych limitów jest prawnie uzasadnione (np. umowa na czas określony zawarta na czas realizacji kontraktu budowlanego, który ma trwać pięć lat). Na uzupełnienie umów strony mają trzy miesiące od wejścia w życie nowelizacji.

## Właściwa forma

Problem w tym, że z nowych przepisów nie wynika, w jakiej formie takie uzupełnienie miałyby zostać dokonane. Zdaniem Katarzyny Dulewicz, radcy prawnego i partnera w CMS Cameron McKenna

Greszta i Sawicki, możliwe są tutaj dwa rozwiązania.

– Ustawa nie określa, w jaki sposób należałoby dokonać takiej zmiany. W mojej ocenie w pierwszej kolejności powinno to nastąpić za zgodą pracownika, tj. na mocy porozumienia stron, a dopiero gdy zatrudniony nie wyraża na to zgody – w drodze wypowiedzenia zmieniającego – wskazuje mecenas Dulewicz.

Co do możliwości dokonania wypowiedzenia zmieniającego mają jednak wątpliwości inni eksperci.

– Nie wydaje się, aby było to właściwym rozwiązaniem. Ustawodawca zakłada bowiem, że obiektywne przyczyny istniały już w momencie zawierania umowy. A skoro tak, to ich wprowadzenie do umowy na późniejszym etapie nie oznacza zmiany warunków zatrudnienia, a jedynie ich potwierdzenie na piśmie – uważa **Robert Stępień**, prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**.

Zdecydowanie przeciwko wypowiedzeniu zmieniającemu jest natomiast dr Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater.

– Uzupełnienie umowy powinno być dokonane przez obie strony stosunku pracy. Może to więc nastąpić wyłącznie na podstawie ich zgodnego porozumienia, tj. w formie pisemnego aneksu do umowy. W mojej ocenie, jeśli pracownik nie wyrazi na to zgody, pracodawca nie będzie mógł tego zrobić samodzielnie,

np. dokonując wypowiedzenia zmieniającego. Wydaje się też, że omawiane okoliczności uzasadniające dłuższe obowiązywanie umowy – ponad ustawowe limity – nie stanowią materii, która mogłaby podlegać modyfikacji w trybie wypowiedzenia zmieniającego (dokonuje się nim zmiany warunków płacy i pracy) – twierdzi dr Zwolińska.

Możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego wyklucza również Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. [ramka] Jeśli taka wykładnia przyjmie się w praktyce, będzie to oznaczać spore utrudnienia dla firm.

– Pracodawcy będą wówczas istotnie ograniczeni w możliwości wprowadzenia do umowy informacji, od których zależy dłuższe jej obowiązywanie przez czas określony. Sytuacje, gdy pracownicy będą się zgadzać na taki aneks do umowy, nie będą częste, bo będą uważali, że jest to dla nich niekorzystne, albowiem ich umowa nie przekształci się w bezterminową – zauważa dr Zwolińska.

## Wyjście z sytuacji

Co powinien więc zrobić pracodawca, gdy pracownik odmówi zgody na wprowadzenie do umowy informacji uzasadniających jej terminowy charakter?

– Wydaje się, że w takim przypadku pozostaje ustalenie przed sądem istnienia lub nieistnienia takich okoliczności – uważa **Robert Stępień**.



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej

## Stanowisko departamentu prawa pracy MPiPS z 18 listopada 2015 r.

Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie określa sankcji za niedopełnienie obowiązku określonego w art. 15 ust. 1 tej ustawy (uzupełnienia umów o pracę o informacje, o których mowa w nowym art. 29 par. 1<sup>1</sup> k.p.).

Zdaniem departamentu prawa pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (DPP MPiPS) niedopełnienie tego obowiązku nie będzie skutkowało wyłączeniem stosowania art. 25<sup>1</sup> par. 4 k.p. w brzmieniu, które będzie obowiązywało od 22 lutego 2016 r. Stosowanie tego przepisu będzie bowiem zależało od tego, czy faktycznie w przypadku zawartej z pracownikiem umowy o pracę, jednostronnie przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 par. 1–3 k.p.), ale tylko na mocy porozumienia stron.

Ponadto w opinii DPP MPiPS nie jest możliwe wypełnienie obowiązku, o którym mowa w powołanym wyżej art. 15 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. nałożonym na obie strony stosunku pracy, jednostronnie przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 par. 1–3 k.p.), ale tylko na mocy porozumienia stron.

W przypadku nieosiągnięcia przez strony porozumienia co do celowości uzupełnienia umowy o pracę o informacje, o których mowa w art. 29 par. 1<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą (w praktyce gdy pracownik będzie kwestionował, że do zawartej z nim umową mają zastosowanie przepisy art. 25<sup>1</sup> par. 4 k.p. w brzmieniu, które będzie obowiązywało od 22 lutego 2016 r.) albo niemożności uzgodnienia treści takiego zapisu, uzupełnienie nie będzie mogło być dokonane.

DPP MPiPS podkreśla, że prezentowane wyżej opinie nie są wiążące dla stron stosunku pracy, sądów pracy ani Państwowej Inspekcji Pracy.

Zaznacza on przy tym, że jeśli pracodawca i pracownik nie dojdą do porozumienia co do celu umowy lub okoliczności, jakie temu towarzyszyły, to umowa ta będzie mogła zostać potraktowana jako zawarta na zasadach ogólnych i podlegająca limitom z art. 25<sup>1</sup> par. 1 k.p.

Z kolei dr Zwolińska radzi pracodawcom raczej czekać na aktywność pracującego w tym zakresie.

– Jeśli okoliczności uzasadniają zawarcie dłuż-

szej umowy na czas określony rzeczywiście istniały, a pracownik nie zgadza się na ich dopisanie do jej treści, stanowi to istotny problem dla pracodawcy. Taka sytuacja może mieć miejsce np. gdy umowa została zawarta w związku z realizacją 4-letniego projektu, po zakończeniu którego nie będzie już zapotrzebowania na pracę danego pracownika, o czym był on informowany przy jej zawarciu. Pracodawca powi-

nien rozważyć wówczas dalsze traktowanie tego zatrudnienia jako terminowego, a w przypadku gdy pracownik wystąpi do sądu o ustalenie, że jego umowa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, pracodawca będzie musiał udowodnić, iż podstawy do zawarcia umowy terminowej były, a jedynie pracownik bezasadnie odmówił podpisania aneksu, który by to potwierdził – przekonuje Magdalena Zwolińska.