

NA POZĄTKU 2016 ROKU ZMIENIĄ SIĘ  
ZASADY ZATRUDNIANIA KIEROWCÓW

# UMOWY TERMINOWE Z KIEROWCAMI

**Wiele firm transportowych zatrudnia kierowców na terminowych umowach o pracę. Takie rozwiązanie pozwala elastycznie zarządzać personelem, zmniejsza obciążenia finansowe i jednocześnie ogranicza ryzyko sporów sądowych z kierowcami co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy z dniem 22 lutego 2016 r. zmienia zasady zawierania umów terminowych. Co się zmieni i jaki to może mieć wpływ na firmy transportowe?**



Autor artykułu  
**Łukasz Kuczowski**  
jest radcą prawnym, kieruje  
poznańskim oddziałem kancelarii  
Raczkowski Paruch, specjalizującej  
się w prawie pracy w Polsce.

ius Labors Poland Global HR Lawyers  
**Raczkowski Paruch**

**N**ajważniejsze, z punktu widzenia branży, zmiany dotyczą spraw następujących:

## Ograniczenie rodzajów umów

Po pierwsze, zostanie ograniczony katalog dostępnych umów o pracę do trzech rodzajów umów: umowy na okres próbny, umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony. Zlikwidowane zostaną natomiast umowy na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo, przy czym nadal będzie można zatrudniać pracownika na zastępstwo, ale już w ramach zwykłej umowy terminowej. Powyższa zmiana nie będzie miała istotnego wpływu na kierowców, gdyż w praktyce umowy na czas wykonania określonej pracy były niezwykle rzadko zawierane, o ile w ogóle. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku umów na zastępstwo. Oczywiście nie można wykluczyć, iż powyższa zmiana może wpływać na zatrudnienie personelu administracyjnego w firmach transportowych.

## Maksymalny okres zatrudnienia

Niezwykle istotną zmianą jest wprowadzenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umów terminowych do 33 miesięcy. Jednocześnie ograniczono liczbę zawieranych umów do trzech. Powyższa zmiana niewątpliwie będzie miała wpływ na te firmy transportowe, które wykorzystywały umowy terminowe jako standardową formę zatrudnienia kierowcy. Dotychczas prawo nie określało maksymalnego czasu trwania umowy na czas określony. Ograniczało jedynie możliwość wielokrotnego zawierania takich umów. W konsekwencji trzecia umowa na czas określony zawierana bezpośrednio po dwóch kolejnych umowach na czas określony była traktowana jako umowa na czas nieokreślony. To graniczenie nie było jednak bardzo istotne, zważywszy na wysoki poziom rotacji kierowców u danego przedsiębiorcy.

Brak maksymalnego czasu trwania umowy na czas określony pozwalał zatrudniać kierowców na czas określony przez bardzo długi czas, co pozwalało przedsiębiorcom elastycznie zarządzać personelem i w stosunkowo krótkim czasie dostosowywać wielkość zatrudnienia do zapotrzebowania na pracę po stronie przedsiębiorcy. Dla przykładu, wystarczyło zawrzeć z kierowcą dwie umowy na 3 lata każda. Zapewniało to aż 6 lat zatrudnienia na umowie na czas określony, co było niezwykle korzystnym rozwiązaniem dla wielu przedsiębiorców.

Po nowelizacji, co do zasady, maksymalny okres zatrudnienia na czas określony będzie wynosił 33 miesiące i to bez względu na ewentualne przerwy pomiędzy umowami na czas określony. Przy uwzględnieniu umowy na okres próbny trwającej maksymalnie 3 miesiące, łączny okres

zatrudnienia na umowach terminowych i umowie na okres próbny nie może przekraczać 36 miesięcy. Co istotne, powyższy okres będzie naliczany dopiero od momentu wejścia w życie nowelizacji, tj. od dnia 22 lutego 2016 roku. Jeżeli zatem kierowca w tym dniu jest zatrudniony na umowie o pracę na czas określony, to okres 33 miesięcy będzie liczony dopiero od dnia 22 lutego 2016 r.

Jeżeli umowa zostanie zawarta na okres dłuższy niż 33 miesiące, to co do zasady, z upływem 33 miesięcy umowa ulega przekształceniu w umowie na czas nieokreślony. Do tego jednak momentu taka umowa o pracę korzysta z wszystkich przywilejów umowy na czas określony.

Z kolei czwarta umowa o pracę na czas określony będzie od razu traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Co istotne, aneksowanie umów na czas określony polegające na wydłużaniu czasu trwania takiej umowy uważa się za zawarcie kolejnej umowy na czas określony.

## Możliwość wydłużenia maksymalnego okresu zatrudnienia

W szczególnych okolicznościach możliwe będzie zatrudnienie na umowie terminowej na okres dłuższy niż 33 miesiące. Muszą zostać spełnione następujące przesłanki:

- przewoźnik wskaże w umowie o pracę leżące po jego stronie obiektywne przyczyny zatrudnienia przez dłuższy niż 33 miesiące;
- takie zatrudnienie powinno służyć zaspokojeniu rzeczywistego, okresowego zapotrzebowania na taką pracę;
- i wreszcie musi to być niezbędne, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności zawarcia takiej umowy;
- przewoźnik poinformuje określonego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy.

W przedsiębiorstwach transportowych może występować okresowe zapotrzebowanie na pracę uzasadniające stosowanie dłuższych okresów zatrudnienia niż 33 miesiące. W takim przypadku konieczne jest jedynie właściwe opisanie okoliczności uzasadniających taką pracę, zarówno w umowie o pracę, jak i zawiadomieniu do inspektora. Co prawda, takie okoliczności mogą być zawsze kwestionowane przez kierowcę. Ryzyko po stronie pracodawcy nie jest zbyt duże – w najgorszym przypadku umowa zostanie uznana za zawartą na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy zatrudnienia. Warto zatem przeanalizować własną działalność, aby ocenić, czy zachodzą przesłanki stosowania wydłużonego okresu pracy w umowach terminowych.

## Okresy wypowiedzenia

Kolejną, niezwykle istotną, zmianą jest wydłużenie okresów wypowiedzenia umów terminowych. Okresy te będą analogiczne jak w przypadku

**MAKSYMALNY OKRESU ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE UMÓW TERMINOWYCH BĘDZIE OD 22 LUTEGO 2016 R. WYNOŚIŁ 33 MIESIĄCE.**



Nowelizacja Kodeksu pracy wpłynie na zasady zatrudniania kierowców w branży transportowej i może wiązać się z wyższymi kosztami po stronie pracodawcy.

umów zawieranych na czas nieokreślony i będą wynosić:

- ! dwa tygodnie, jeżeli staż pracy u danego pracodawcy wynosił mniej niż 6 miesięcy,
- ! 1 miesiąc – w przypadku stażu pracy powyżej 6 miesięcy, ale poniżej 3 lat,
- ! 3 miesiące – jeżeli staż pracy wynosi co najmniej 3 lata.

Oczywiście chodzi o staż pracy u danego pracodawcy.

Niezwykle istotne są w tym zakresie przepisy przejściowe, regulujące umowy na czas określony, trwające w dniu wejścia w życie znowelizowanych przepisów. Do takich umów stosuje się bowiem nowe okresy wypowiedzenia, ale nie uwzględnia się stażu pracy u pracodawcy do tego dnia. Począwszy zatem od dnia lutego 2016 r., przez kolejne 6 miesięcy okresy wypowiedzenia umów terminowych zawartych przed nowelizacją, będą wynosiły 2 tygodnie. Dopiero po tym czasie okresy te będą się wydłużały, aż do 3 miesięcy.

Wpisywanie do umów terminowych prawa do wcześniejszego wypowiedzenia nie będzie już zatem konieczne. Bez takiego postanowienia nowa umowa będzie i tak mogła zostać wypowiedziana przez obie strony.

Co ważne, nadal wypowiedzenie umowy terminowej nie będzie wymagało wskazania uzasadnienia. Tym samym ryzyko kwestionowanie rozwiązania umowy przez kierowcę nadal będzie stosunkowo niewielkie i kierowca nie będzie mógł formalnie kwestionować przyczyny rozwiązania umowy przed sądem pracy.

Wydłużenie okresu wypowiedzenia może oznaczać wyższe koszty dla branży transportowej, szczególnie w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia kierowca nie będzie jednak wykonywał pracy, przedkładając chociażby zwolnienie lekarskie. Pracodawca nadal będzie ponosił koszt

takiego pracownika (przez 33 dni płacąc wynagrodzenie chorobowe) nie otrzymując w zamian jego pracy. Doświadczenie życiowe uczy też, że w okresie wypowiedzenia spada wydajność pracownika, co także może przełożyć się na pracę i jej organizację.

Warto jednak podkreślić, że nowelizacja przynajmniej formalnie daje pracodawcy prawo zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli zatem pracodawca nie chce, aby kierowca wykonywał pracę w okresie wypowiedzenia, to po nowelizacji będzie mógł z takiego prawa skorzystać. Obecnie istnieją wątpliwości, czy takie prawo pracodawcy przysługuje bez zgody pracownika.

Z drugiej strony wydłużenie okresów wypowiedzenia może zmniejszyć poziom rotacji kierowców, skoro zmiana pracodawcy będzie się wiązała z dłuższym okresem pomiędzy podjęciem decyzji o zmianie pracodawcy, a upływem terminu wypowiedzenia u dotychczasowego pracodawcy.

Niewątpliwie nowelizacja Kodeksu pracy wpłynie na zasady zatrudniania kierowców w branży transportowej i może wiązać się z wyższymi kosztami po stronie pracodawcy. Co prawda nadal umowy terminowe będzie można bardzo łatwo rozwiązywać bez większego ryzyka sporu sądowego z kierowcą i w ten sposób elastycznie zarządzać personelem, ale ograniczenie maksymalnego okresu zatrudnienia na umowach terminowych i wprowadzenie dłuższych okresów wypowiedzenia faktycznie wpłynie na organizację pracy, a ta na koszty funkcjonowania przewoźnika. Realnie, przedsiębiorstwa odczują te zmiany po upływie 33 miesięcy, o ile tylko w należyty sposób przygotowują się do tych zmian jeszcze przed wejściem w życie nowelizacji (tj. przed 22 lutym 2016 r.).

Lukasz Kuczkowski

**WYDŁUŻENIE OKRESU WYPowiedzenia MOŻE OZNACZAĆ WYŻSZE KOSZTY DLA BRANŻY TRANSPORTOWEJ.**