

Zamierzasz rozwiązać umowy terminowe? Zrób to w lipcu

AKTUALNOŚCI

To rekomendacja dla tych, którzy mają zamiar rozstać się z osobami zatrudnionymi na umowach na czas określony, które trwały w chwili wprowadzenia limitów zatrudnienia terminowego (co miało miejsce 22 lutego 2016 r.). Ale tylko, gdy okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące (gdy jest miesięczny, może to być wrzesień). Co prawda, termin 33 miesiące obowiązywania takich kontraktów minie dopiero w listopadzie, ale myli się ten, kto sądzi, że na ewentualne rozstanie z pracownikiem jest jeszcze dużo czasu. Ci pracodawcy, którzy chcą zwalniać w uproszczonym trybie – właściwym dla umów terminowych, powinni to zrobić z dużym wyprzedzeniem, a tak naprawdę poczynszy już od lipca. Problematyczna jest tu bowiem data 22 listopada 2018 r. W tym dniu umowy o pracę na czas określony, które trwały w dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy, z mocy prawa przekształcą się w umowy bezterminowe (dzień wcześniej upłyną bowiem 33 miesiące liczone od 22 lutego 2016 r.). I to automatyczne przekształcenie będzie dotyczyło również tych kon-

traktów, którym biegnie już okres wypowiedzenia. Może się zatem okazać, że angaż wypowiedziany np. na początku sierpnia – mimo że i tak z dużym, bo ponad trzymiesięcznym wyprzedzeniem – stanie się bezterminowy, gdyż 22 listopada przypadnie już w okresie biegnącego wypowiedzenia. A skoro tak, to czy rozwiązanie umowy nie powinno być poprzedzone wskazaniem przyczyny i skonsultowaniem zamiaru zwolnienia z organizacją związkową? Nie wiadomo, jak na tę kwestię będą zapatrywać się sądy, ale nie można wykluczyć, że staną po stronie pracowników. Tak zrobił – co prawda, w innym stanie faktycznym, ale jednak – Sąd Najwyższy. Uznał, że zatrudnionemu przysługuje dłuższy okres wypowiedzenia, mimo że prawo do niego nabył w czasie trwającego, krótszego okresu wypowiedzenia. Zatem aby uniknąć ewentualnych kłopotów, rozwiązanie wydaje się jedno: warto wypowiedzieć pracownikowi umowę tak, aby jej rozwiązanie nastąpiło przed 22 listopada. Czyli najpóźniej z końcem lipca albo września (w zależności od długości okresu wypowiedzenia).

© P KTO C3

Zbliża się przekształcenie umów terminowych w bezterminowe. Czas więc przyspieszyć zwolnienia

Chcąc rozwiązać umowę na czas określony, której wkrótce minie 33 miesiące obowiązywania, warto już w lipcu zdecydować się na wręczenie wypowiedzenia. **Zwłoka może oznaczać konieczność spełnienia dodatkowych wymagań**, w tym podania przyczyny zwolnienia czy konsultacji ze związkami



Lukasz Kuczowski
radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch



Paulina Zawadzka-Filipczyk
radca prawny,
prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch

Już w listopadzie 2018 r. umowy o pracę na czas określony, które trwały 22 lutego 2016 r. – czyli w dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzającej limity zatrudnienia terminowego – z mocy prawa przekształcą się w umowy bezterminowe (o ile nie podlegają wyłączeniom spod tych limitów). Wypowiedzenie takich umów przed 22 listopada 2018 r., które będzie skutkowało rozwiązaniem umowy po tej dacie, jeżeli zachowane zostaną jedynie wymogi obowiązujące przy wypowiedzaniu umów na czas określony, paradoksalnie może okazać się ryzykowne.

33 miesiące prawie za pasem

Przypomnijmy: nowelizacja kodeksu pracy, która zaczęła obowiązywać 22 lutego 2016 r., przyniosła rewolucyjne zmiany w zakresie zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Po pierwsze, wprowadzono limity dotyczące liczby takich umów – z tym samym pracownikiem pracodawca nie może zawrzeć więcej niż trzech umów na czas określony. Po drugie, łączny okres zatrudnienia na czas określony u danego pracodawcy nie może przekroczyć 33 miesięcy. I nie ma przy tym znaczenia, czy pomiędzy umowami na czas określony występują jakiegokolwiek przerwy. Nieistotna jest również długość takich przerw. Liczy się wyłącznie łączny okres zatrudnienia. [schemat]

Konsekwencją przekroczenia powyższych progów, czyli zatrudnienia na czas dłuższy niż 33 miesiące na podstawie umowy (umów) na czas określony albo w dniu następnym po upływie 33 miesięcy łącznego okresu zatrudnienia, jest traktowanie pracownika jako zatrudnionego na czas nieokreślony. Skutek ten następuje z mocy samego prawa, niezależnie od woli stron stosunku pracy w momencie zawarcia czwartej umowy na czas określony albo w dniu następnym po upływie 33 miesięcy łącznego okresu zatrudnienia.

Co ważne, nowe zasady objęły również umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte przed 22 lutego 2016 r. i trwały w tej dacie. Przepisy przejściowe przesądziły, że w takim przypadku do dozwolonego 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się jedynie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie nowelizacji. W praktyce oznacza to, że dla takich umów 33-miesięczny limit zatrudnienia terminowego biegnie od 22 lute-

go 2016 r. i upływa 21 listopada 2018 r. W razie kontynuowania zatrudnienia w dniu 22 listopada 2018 r. limit 33-miesięcy zostanie naruszony i umowa o pracę z mocy prawa przekształci się w umowę na czas nieokreślony.

Wyjątek od zasady automatycznego przekształcenia umowy terminowej w bezterminową dotyczy jedynie pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. W ich przypadku, jeżeli rozwiązanie umowy na czas określony zawartej przed dniem wejścia w życie nowelizacji przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia, umowa rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Problematiczny okres

Pracodawcom noszącym się z zamiarem wypowiedzenia umów terminowych, które z dniem 22 listopada 2018 r. przekształcą się w bezterminowe, zalecić należy daleko posuniętą ostrożność. Dotyczy to sytuacji, w których w okresie wypowiedzenia dojdzie do przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Istnieje ryzyko uznania, że samo wypowiedzenie dokonane jeszcze w okresie związania umową terminową powinno spełniać wymogi obowiązujące przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. Oznaczałoby to w szczególności konieczność wskazania w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy, mimo że formalnie przepisy nie przewidują takiego wymogu w odniesieniu do umów na czas określony.

Źródeł tego ryzyka trzeba upatrywać przede wszystkim

Jeśli pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie umowy terminowej tak, że 22 listopada 2018 r. przypadnie w trakcie wypowiedzenia, z ostrożności powinien zachować wymogi obowiązujące przy wypowiedzaniu umów bezterminowych.

w tym, że pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu przed 22 listopada 2018 r., będzie miał wiedzę o zbliżającym się skutku w postaci przekształcenia jego umowy o pracę w bezterminową. Skutek ten nie będzie wynikiem zmiany stanu prawnego w okresie wypowiedzenia (czyli okoliczności trudnej czy wręcz niemożliwej do przewidzenia), lecz będzie pewny już w momencie składania wypowiedzenia. Co więcej, gdyby stosunek pracy nadal trwał, to w związku z przekształceniem pracownik z mocy prawa zyskałby tzw. powszechną ochronę przed wypowiedzeniem właściwą dla umów bezterminowych. Przejawia się ona właśnie w postaci obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy oraz związkowej kontroli wypowiedzenia. Można więc argumentować, że czynność pracodawcy zmierzająca

Kodeksowe wyjątki

Limity zatrudnienia na czas określony nie znajdują zastosowania do umów zawieranych:

- 1 w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2 w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3 w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4 w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– pod warunkiem, że ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy

Uwaga! Od 1 czerwca 2017 r. limity zatrudnienia terminowego nie znajdują zastosowania również w przypadku przedłużenia do dnia porodu umów na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

PIBZ

do rozwiązania umowy o pracę w okresie przekształcenia umowy powinna być oceniana w kategoriach nadużycia prawa. Taka interpretacja byłaby korzystna dla pracowników, w szczególności tych, z którymi umowy zostaną rozwiązane właśnie po to, aby uniknąć automatycznego przekształcenia ich w bezterminowe. Oczywiście takie argumenty można podnosić jedynie w przypadku, gdy do przekształcenia umowy dojdzie w okresie wypowiedzenia. Jeżeli do rozwiązania umowy na czas określony dojdzie przed 22 listopada 2018 r., to nie ma jakichkolwiek podstaw, aby zarzucać pracodawcy nadużycie prawa. Warto przy tym pamiętać, że data 22 listopada 2018 r. dotyczy umów zawartych przed nowelizacją, a więc w innym stanie prawnym. Zawierając taką umowę pracodawca, ale też i pracownik, nie mieli podstaw zakładać, że ustawodawca wprowadzi mechanizmy ograniczające z mocy prawa długość umów na czas określony, a skutkiem tego będzie ich automatyczne przekształcanie w bezterminowe. Należy tę okoliczność uwzględnić, oceniając działanie pracodawcy.

Kontrargumenty a poglądy SN

Oczywiście z powyższą tezą można polemizować, podnosząc w szczególności, że przy ustalaniu wymogów formalnych wypowiedzenia umowy terminowej powinniśmy brać pod uwagę wyłącznie zasady obowiązujące przy wypowiedzaniu umów o rodzaj umów. Do 21 listopada 2018 r. analizowane umowy będą przecież umowami na czas określony i dlatego nawet będąc w perspektywie przekształcenia nie

powinno wpływać na ocenę prawidłowości ich wypowiedzenia. Argumentacji tej nie da się zupełnie odmówić słuszności i warto rozważyć ją w kontekście orzecznictwa Sądu Najwyższego. Można przytoczyć tutaj ugruntowany pogląd SN, wyrażony, co prawda, w odniesieniu do oceny długości okresu wypowiedzenia, który na zasadzie analogii może jednak służyć jako cenna wskazówka interpretacyjna. SN uznał, że jeśli w momencie składania pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu długość okresu wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc i następnie wydłuży się do trzech miesięcy już w trakcie biegu okresu wypowiedzenia (w związku z osiągnięciem przez pracownika trzyletniego okresu zatrudnienia), to strony obowiązują trzy-miesięczny okres wypowiedzenia (uchwała SN z 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PZP 33/78). Sąd, oceniając zgodność z prawem wypowiedzenia, zdaje się zatem spoglądać szeroko na całość okresu zatrudnienia pracownika, a nie jedynie na sam moment składania wypowiedzenia.

Zauważmy przy tym, że zastosowanie takiego poglądu SN do umów na czas określony prowadziłyby również do konieczności przeprowadzania konsultacji związkowej w stosunku do pracownika – związkowca lub pracownika, którego obrony podjęły się związki zawodowe. A przecież to uprawnienie związków i odpowiadający im obowiązek pracodawcy dotyczy wyraźnie jedynie umów na czas nieokreślony, sama zaś konsultacja powinna przypadać przed wręczeniem wypowiedzenia. Jednakże brak konsultacji przy

stosowaniu poglądu SN prowadziłby do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a stąd już łatwa droga do uzyskania odszkodowania.

Niezależnie od kwestii związkowych, istotnym skutkiem przyjęcia poglądu SN byłaby konieczność wskazywania w wypowiedzeniach przyczyn zwolnienia – a to co do zasady jest nieznanne przy umowach terminowych. Już samo niewskazanie przyczyny w wypowiedzeniu mogłoby zostać uznane za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów, co uprawniałoby pracownika do odszkodowania. A nadto pracownik miałby prawo odwołać się od wypowiedzenia, kwestionując samą przyczynę (czy jest ona konkretna, prawdziwa i uzasadniona – czytaj także w Kadrach i Płacach z 14 lipca 2016 r. – „Więcej nie zawsze znaczy lepiej. Są granice przy wskazywaniu przyczyn zwolnienia”, DGP nr 135/2016).

Nie wiemy, czy w podobny sposób orzecznictwo podejrze również do oceny zgodności z prawem wypowiedzeń umów terminowych ulegających przekształceniu w listopadzie 2018 r. i czy w takim właśnie kierunku będzie zmierzała praktyka stosowania przepisów. Dziś zawczasu warto jednak podjąć starania, aby uniknąć ryzyka. Najbezpieczniej byłoby oczywiście złożyć pracownikowi ewentualne oświadczenie o wypowiedzeniu na tyle wcześniej, aby okres wypowiedzenia zakończył się przed 22 listopada 2018 r. W przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powinno to nastąpić do końca lipca – wówczas umowa rozwiąże się w ostatnim dniu października. W takim przypadku stosunek pracy ustanie przed terminem przekształcenia, a wobec tego nie będzie mowy o jakimkolwiek ryzyku zakwestionowania wypowiedzenia z punktu widzenia wymogów obowiązujących w przypadku danego rodzaju umowy. Jeśli natomiast z jakichś względów pracodawca zdecyduje się na złożenie wypowiedzenia na krótko przed przekształceniem i w konsekwencji 22 listopada 2018 r. przypadnie w trakcie okresu wypowiedzenia, z ostrożności należałoby zachować wymogi obowiązujące przy wypowiedzaniu umów bezterminowych.

Warto też pamiętać, że powyższe wątpliwości nie dotyczą tylko umów na czas określony ulegających przekształceniu w dniu 22 listopada 2018 r. W grę bowiem wchodzi wszelkie umowy na czas określony zawarte już po nowelizacji na okres dłuższy niż 33 miesiące lub łączny taki okres. W ich przypadku data przekształcenia będzie oczywiście inna (i późniejsza niż 22 listopada), ale skutki oceny przekształcenia w okresie wypowiedzenia – analogiczne.

Podstawa prawna

Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).