

### Informacja

w sprawie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141) dokonanej Ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz. U. 2015 nr. 1220)

W dniu 21 sierpnia 2015 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano Ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz. U. 2015 nr. 1220), dalej jako „Ustawa zmieniająca”. Ustawa zmieniająca przewiduje 6-miesięczne vacatio legis. Oznacza to, że znowelizowane przepisy Kodeksu pracy zaczną obowiązywać w nowym brzmieniu określonym w Ustawie zmieniającej począwszy od dnia **22 lutego 2016 r.**

Nowelizacja Kodeksu pracy skupia się głównie na zmianach w zakresie regulacji dotyczących umów o pracę zawieranych na czas określony.

#### 1. Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony.

- a) Wprowadzenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W wyniku nowelizacji, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy w nowym brzmieniu, pracodawca będzie mógł zatrudniać danego pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony **maksymalnie przez okres 33 miesięcy**. W tym czasie strony mogą **zawrzeć maksymalnie 3** następujące po sobie umowy o pracę na czas określony. Kolejna – czwarta umowa o pracę zawarta na czas określony traktowana będzie jak umowa zawarta na czas nieokreślony. Analogiczna sytuacja wystąpi w razie przekroczenia maksymalnego okresu zatrudniania na podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. 33 miesięcy. W takim przypadku uważa się, że pracownik od dnia następującego po przekroczeniu okresu 33 miesięcy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

- b) Wyjątki od zasady zatrudnienia pracownika na czas określony nie dłuższy niż 33 miesiące i związane z tym obowiązki spoczywające na pracodawcy.

Wyjątek od powyżej przyjętej zasady znajdzie się w art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, gdzie wymieniono umowy terminowe, które mogą być zawarte na czas dłuższy niż 33 miesiące lub w liczbie większej niż 3, ale pod pewnymi warunkami. Chodzi tutaj o umowy o pracę zawierane:

- 1) na zastępstwo 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 uzasadniające zatrudnienie na okres dłuższy niż 33 miesiące lub na podstawie większej liczby umów niż 3,

jeżeli zawarcie tych umów o pracę w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności umowy.

Zgodnie z art. 29 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w przypadku umów terminowych wymienionych w powyższym akapicie, **obowiązkiem stanie się wskazywanie w treści umowy odpowiednio celu w jakim jest ona zawierana albo obiektywnych przyczyn uzasadniających jej zawarcie**, stosownie do treści art. 25 § 4 Kodeksu pracy. Ponadto, jeżeli taka umowa o pracę już trwa w chwili wejścia w życie nowelizacji, zgodnie z art. 15 ust. 1 Ustawy zmieniającej, pracodawca będzie miał obowiązek uzupełnić umowę o powyższe dane – cel lub obiektywne przyczyny zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 33 miesiące - **w ciągu 3 miesięcy od wejścia w życie zmian.**

W przypadku zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 33 miesiące w przypadku wskazanym w pkt 4) powyżej, **obowiązkiem pracodawcy będzie powiadomienie o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy.** Pracodawca będzie mógł przekazać informację o zawartej umowie drogą pisemną lub elektroniczną. Jeżeli umowa o pracę trwała w dniu wejścia w życie nowelizacji i następnie została uzupełniona o wymagane informacje, zgodnie z art. 15 ust. 1 Ustawy zmieniającej, **pracodawca będzie miał 5 dni roboczych na powiadomienie o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy.**

- c) Sposób liczenia okresu zatrudniania pracownika u danego pracodawcy w przypadku umów o pracę zawartych przed wejściem w życie Ustawy zmieniającej.

Zasady obliczania okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, w sytuacji **gdy dana umowa o pracę została zawarta przed dniem wejścia w życie przepisów nowelizujących** reguluje art. 14 ust. 4 Ustawy zmieniającej. Zgodnie z tym przepisem, do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się **okres zatrudnienia przypadający od dnia wejścia w życie Ustawy zmieniającej**, czyli od 22 lutego 2016 r. Natomiast **trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest traktowana jako pierwsza tego rodzaju umowa zawarta z danym pracownikiem**, o ile nie jest już kolejną umową o pracę na czas określony zawartą w warunkach określonych w art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w aktualnym brzmieniu.

Ustalając długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, która trwa w chwili wejścia w życie Ustawy zmieniającej, nie uwzględnia się okresu zatrudnienia u danego pracodawcy przed 22 lutego 2016 r. (art. 16 Ustawy zmieniającej).

## 2. Wypowiadanie umów o pracę zawartych na czas określony.

Kodeks pracy po nowelizacji wprowadzi zasadę, iż umowy o pracę na czas określony podlegają **wypowiedzeniu, podobnie jak umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony, niezależnie od czasu na jaki zostały zawarte oraz czy strony przewidziały możliwość ich wypowiedzenia w treści samej umowy. Długość okresu wypowiedzenia będzie uzależniona od czasu trwania umowy.**

Z uwagi na powyższe, modyfikacji uległa część przepisów dotycząca wypowiedzenia umów o pracę. W tym art. 36 § 1 Kodeksu pracy dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zgodnie z nim pracodawca będzie miał możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia trwającego trzy miesiące do jednego miesiąca, zarówno w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, jak i określony.

Ustawodawca uregulował również **wysokość odszkodowania, jakie przysługuje pracownikowi**, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w razie:

- rozwiązania umowy przez pracownika z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika,
- rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie ze znowelizowanymi art. 55 § 1<sup>1</sup>, art. 58 i art. 59 Kodeksu pracy, pracownik może żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia przysługującego mu za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia

Ponadto od 22 lutego 2016 r. w Kodeksie pracy, konkretnie w dodanym art. 36<sup>2</sup>, wprost wskazano, że **pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy, z jednoczesnym zachowaniem przez pracownika prawa do wynagrodzenia**. Zasada ta będzie mieć zastosowanie zarówno do umów o pracę zawartych na czas określony, jak i do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

### **3. Zasady stosowania dotychczasowych i znowelizowanych przepisów do umów o pracę na czas określony zawartych przed wejściem w życie Ustawy zmieniającej.**

Istotnym z punktu widzenia pracodawcy jest znajomość przepisów przejściowych ustawy zmieniającej. Przepisy te określają, które z regulacji Kodeksu pracy- dotychczasowe czy też znowelizowane- mają zastosowanie do umów o pracę już zawartych, w tym wypowiedzianych przed wejściem w życie nowelizacji.

Zgodnie z art. 14 Ustawy zmieniającej, **przepisy obowiązujące do 22 lutego 2016 r.**, regulujące w Kodeksie pracy kwestię umów zawieranych na czas określony będą miały zastosowanie do umów o pracę:

- wypowiedzianych przed wejściem w życie nowelizacji, tj. 22 lutego 2016 r.;
- w których nie przewidziano możliwości ich wypowiedzenia lub zawartych na okres krótszy niż 6 miesięcy.

**Nowe regulacje**, zgodnie z którymi okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, **będą miały zastosowanie do umów zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których możliwość wypowiedzenia została przewidziana**. Nie będzie więc miał zastosowania dwutygodniowy okres wypowiedzenia wpisany do umowy o pracę, lecz okres wypowiedzenia wynikający z przepisów Kodeksu pracy zależny od stażu pracy.

### **4. Usunięcie z Kodeksu pracy umów zawieranych na czas wykonania określonej pracy.**

Od 22 lutego 2016 r. z Kodeksu pracy zostaną wyeliminowane umowy zawarte na czas wykonania określonej pracy. Pracodawcy nie będą mieli możliwości zawierania umów tego rodzaju od wskazanej daty. **Do umów już zawartych i trwających w czasie wejścia w życie nowelizacji, zastosowanie będą miały przepisy dotychczasowe.**

**5. Zmiany dotyczące umów zawieranych na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika („umów na czas zastępstwa”).**

Z Kodeksu pracy po nowelizacji zniknie jako osobny rodzaj umowy tzw. umowa o pracę na czas zastępstwa. Umowa na czas zastępstwa została zrównana z umową na czas określony. Z tym zastrzeżeniem, że do umowy o pracę na czas określony zawieranej w celu zastępstwa pracownika nie będą miały zastosowania limity maksymalnego okresu zatrudnienia i liczby zawartych umów, jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy).

**6. Zmiany dotyczące umów zawieranych na okres próbny.**

Ustawodawca znowelizował również regulacje dotyczące umów zawieranych na okres próbny. W art. 25 § 3 pkt. 1) i 2) Kodeksu pracy wskazano przypadki, w których **pracodawca będzie mógł zawrzeć z danym pracownikiem umowę na okres próbny ponownie**. Kodeks pracy będzie dawał taką możliwość, gdy:

- pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju;
- po upływie co najmniej trzech lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, pracownik ma być zatrudniany w celu wykonywania pracy tego samego rodzaju (w tym przypadku umowę na okres próbny będzie można zawrzeć tylko raz).