

## NAJNOWSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY

Z dniem 22 lutego 2016 roku zaczęły obowiązywać zmiany w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502 z późn. zm.) – *dalej jako Kodeks pracy*, które w istotny sposób modyfikują sytuację prawną pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę.

Celem wprowadzonych zmian ma być ograniczenie zjawiska nieuzasadnionego wykorzystywania przez pracodawców terminowych umów o pracę. Ponieważ nieznamość prawa szkodzi, niniejszy artykuł służy przystępnemu przedstawieniu Państwu dokonanych zmian.

W przedstawionej poniżej tabeli zawarte zostały rozwiązania funkcjonujące do dnia 21 lutego 2016 roku, a także zasady nowe, które weszły w życie w dniu 22 lutego 2016 roku. Pod tabelą znajdziecie Państwo omówienie regulacji, dotyczących stosunków prawnych nawiązanych przed dniem 22 lutego 2016 roku i trwających po tej dacie (regulują je tzw. przepisy przejściowe).

RODZAJE UMÓW	
stan prawny do dnia 21.02.2016 roku	stan prawny od dnia 22.02.2016 roku
<p>Możliwe było zawarcie umowy o pracę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) na czas nieokreślony,</li> <li>b) na czas określony,</li> <li>c) na czas wykonywania określonej pracy,</li> <li>d) na czas zastępstwa innego pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – był to rodzaj umowy na czas określony obejmujący okres tej nieobecności.</li> </ul>	<p>Obecnie możliwe jest, co do zasady, zawarcie umowy o pracę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) na okres próbny,</li> <li>b) na czas nieokreślony,</li> <li>c) na czas określony.</li> </ul> <p>W nowym stanie prawnym zrezygnowano z odrębnej umowy na czas wykonywania określonej pracy.</p>
<p>Każda z powyższych umów mogła zostać poprzedzona zawarciem umowy o pracę na okres</p>	<p>Szczególne regulacje, które zostaną omówione poniżej, dotyczą umów na czas określony</p>

<p>próbny nieprzekraczający 3 miesięcy.</p>	<p>zawartych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,</li> <li>b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,</li> <li>c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,</li> <li>d) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie pracownika na umowę terminową (na czas określony), i w okolicznościach tych niemożliwe jest zawarcie z pracownikiem umowy na czas nieokreślony.</li> </ul>
---	---

**UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY**

<p><b>stan prawny do dnia 21.02.2016 roku</b></p>	<p><b>stan prawny od dnia 22.02.2016 roku</b></p>
<p>Do tej pory okres próbny wynosił maksymalnie 3 miesiące. Pracodawca mógł w tym okresie zawrzeć z pracownikiem jedną umowę, np. na trzy miesiące lub na krócej. Mógł również zawrzeć z pracownikiem kilka umów na okres próbny, jednak łączny czas obowiązywania tych umów nie mógł być dłuższy niż 3 miesiące.</p> <p>Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosił:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekraczał 2 tygodni,</li> <li>b) 1 tydzień, jeżeli okres próbny był dłuższy niż 2 tygodnie,</li> <li>c) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosił 3 miesiące.</li> </ul>	<p>W nowym stanie prawnym wyraźnie podkreślono istotę zatrudnienia pracownika na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy. Zatrudnienie na okres próbny ma służyć sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Wprowadzono przy tym ograniczenia w ponownym zatrudnianiu tego samego pracownika, na okres próbny. Ponowne zatrudnienie tego samego pracownika na okres próbny jest możliwe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,</li> <li>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</li> </ul>

	<p>Nie uległy zmianie okresy wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny i nadal wynoszą one:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,</li> <li>b) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,</li> <li>c) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.</li> </ul>
<b>UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY</b>	
<b>stan prawny do dnia 21.02.2016 roku</b>	<b>stan prawny od dnia 22.02.2016 roku</b>
<p>1. Umowa na czas określony nieprzekraczający 6 miesięcy nie mogła zostać wypowiedziana przez żadną ze stron.</p> <p>Zawierając umowę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jeżeli zawierając taką umowę strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia – umowa trwała do końca okresu na jaki została zawarta. Tym samym niemal każda umowa o pracę na czas określony przekraczający 6 miesięcy zawierała zapis o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia.</p> <p>2. Do dnia 21 lutego 2016 roku nie było ograniczeń ustawowych dotyczących długości trwania umowy na czas określony. Skutkiem powyższego możliwe było zawieranie terminowych umów o pracę na kilkuletnie bądź nawet kilkunastoletnie okresy czasu, z zastrzeżeniem wypowiedzenia takich umów przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.</p>	<p>1. W przypadku umów o pracę na czas określony zawieranych od dnia 22 lutego 2015 roku, każda taka umowa może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem.</p> <p>W wyniku wprowadzonych zmian, okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stał się identyczny, jak w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony i wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,</li> <li>b) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,</li> <li>c) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.</li> </ul> <p>2. W wyniku dokonanej zmiany przepisów wprowadzono ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, zaś łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.</p> <p>3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest</p>

3. Przed zmianą przepisów istniało ograniczenie w zakresie ilości zawieranych po sobie kolejno umów o pracę na czas określony. Polegało to na tym, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

4. Ograniczenia w ilości zawieranych umów o pracę na czas określony (o których mowa w pkt 3.) nie dotyczyły umów na czas określony zawartych:

- a) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Przykładowo: zawarcie trzeciej z kolei umowy o pracę na czas zastępstwa nie powodowało zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

dłuższy niż okres 33 miesięcy, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

4. Ograniczenia w postaci maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony (33 miesiące) oraz maksymalnej ilości umów na czas określony nie dotyczą umów o pracę na czas określony zawartych:

- a) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- d) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie pracownika na umowę terminową (na czas określony), i w okolicznościach tych niemożliwe jest zawarcie z pracownikiem umowy na czas nieokreślony.

W treści umów o pracę wskazanych w pkt 4. lit. a)-d) musi zostać wskazany cel lub okoliczności opisanego przypadku warunkujące zawarcie którejsz ze wskazanych umów.

W przypadku wskazanym w pkt 4. lit. d) Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu

5. Umowa o pracę na czas zastępstwa innego pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy mogła być rozwiązana za 3-dniowym okresem wypowiedzenia.

6. W przypadku likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony mogła być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem i nie miało w tej sytuacji znaczenia czy zawierając taką umowę strony przewidziały możliwość jej wypowiedzenia czy też nie.

umowy o pracę, o której mowa w pkt 4. lit. d), wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Wypada zauważyć, że zaniechanie przez pracodawcę zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony w wypadku określonym w pkt 4. lit. d) stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30000 zł.

5. Umowa na czas określony zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy może zostać wypowiedziana na tych samych zasadach, co inne umowy na czas określony.

6. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Co do okresów wypowiedzenia wynoszących 2 tygodnie, a także 1 miesiąc, przy umowach o pracę na czas określony, likwidacja lub ogłoszenie upadłości pracodawcy pozostaje bez wpływu na długość okresu wypowiedzenia takich umów.

<b>(dotyczy umów o pracę: na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony).</b>	
<b>stan prawny do dnia 21.02.2016 roku</b>	<b>stan prawny od dnia 22.02.2016 roku</b>
<p>Dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy nie przewidywały możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Co do zasady, pracownik w okresie wypowiedzenia powinien był świadczyć pracę, zgodnie z umową o pracę.</p> <p>W rzeczywistości jednak pracodawcy udzielali zatrudnionym zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Orzecznictwo sądowe także dopuszczało taką praktykę. Podstawą zwolnienia było najczęściej porozumienie zawarte pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Zawarcie takiego porozumienia wymagało zgody obu stron stosunku pracy.</p>	<p>Znowelizowane przepisy przewidują wyraźne uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia zatrudnionego z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem przez pracownika prawa do wynagrodzenia, jakie by otrzymywał, gdyby normalnie świadczył pracę. Nie jest zatem wymagane uzyskiwanie przez pracodawcę zgody pracownika. Jest to jednostronna decyzja pracodawcy. Takiego zwolnienia pracodawca będzie mógł udzielić bez względu na rodzaj umowy, która została pracownikowi wypowiedziana, a więc zarówno w przypadku umowy na okres próbny, na czas określony, jak i umowy na czas nieokreślony. Pracodawca będzie mógł zwolnić zatrudnionego z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia lub też w jego części, w zależności od swoich potrzeb. Nie zostało przy tym wyłączone zawarcie między stronami stosownego porozumienia w analizowanej kwestii, jak było to dotychczas. Nowelizacja przyznała pracodawcy dodatkowe uprawnienie do samodzielnego rozstrzygnięcia tej kwestii.</p>

### **OMÓWIENIE REGULACJI PRZEJŚCIOWYCH**

1. Jak zostało wskazane powyżej, w wyniku zmiany przepisów zrezygnowano z odrębnej umowy na czas wykonywania określonej pracy. Należy jednak pamiętać, iż do tego rodzaju umów, trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. w dniu 22 lutego 2016 roku, stosuje się przepisy dotychczasowe. Innymi słowy, nowelizacja pozostaje bez wpływu na dotychczas zawarte umowy tego rodzaju. Od dnia 22 lutego 2016 roku niedopuszczalne będzie natomiast zawieranie nowych umów na czas wykonywania określonej pracy.

2. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22 lutego 2016 roku, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Chodzi tu o przypadki, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony zostało złożone przez pracownika bądź pracodawcę przed dniem 22 lutego 2016 roku, jednak sam okres wypowiedzenia nie upłynął przed tym dniem. W takiej sytuacji stosujemy przepisy dotychczasowe.
3. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 roku, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.
4. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 roku, stosuje się okresy wypowiedzenia, przewidziane nowymi przepisami. Tym samym okres wypowiedzenia wynosi:
  - a) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
  - b) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
  - c) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata,

Należy jednak zastrzec, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22 lutego 2016 roku, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia 22 lutego 2016 roku, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem 22 lutego 2016 roku.

Przykład: *Umowa o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2017 roku, z możliwością jej*

*rozwiązania przez każdą ze stron za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, została zawarta w dniu 1 sierpnia 2014 roku. Umowa trwała w dniu 22 lutego 2016 roku.*

*Jeżeli któraś ze stron wypowie tę umowę przed dniem 22 sierpnia 2016 roku - wówczas okres wypowiedzenia będzie wynosił 2 tygodnie.*

*Jeśli natomiast wypowiedzenie zostanie dokonane w dniu 22 sierpnia 2016 roku lub po tej dacie, naturalnie przed końcem okresu obowiązywania umowy, - wówczas okres wypowiedzenia wyniesie 1 miesiąc.*

5. Zagadnienie przekształcenia trwającej w dniu 22 lutego 2016 roku umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony.

W swoim dotychczasowym brzmieniu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 Kodeksu pracy przewidywał, że zawarcie kolejnej (trzeciej umowy o pracę na czas określony), jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej i nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W nowym brzmieniu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 Kodeksu pracy zakłada, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, zaś łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Dodatkowo art. 25<sup>1</sup> ust. 3 Kodeksu pracy stanowi, że w wypadku, gdy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy 33 miesiące, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22 lutego 2016 roku, stosuje się art.



25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w nowym brzmieniu, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie (33 miesięcy), wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia 22 lutego 2016 roku, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę zgodnie z nowym brzmieniem art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w świetle dotychczasowego brzmienia art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Przykład 1.: *W dniu 22 kwietnia 2015 roku została zawarta umowa o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2019 roku. Umowa obowiązywała w dniu 22 lutego 2016 roku. Umowa taka przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 23 listopada 2018 roku (po upływie 33 miesięcy, licząc od dnia 22 lutego 2016 roku), o ile wcześniej nie zostałaby ona rozwiązana.*

Przykład 2.: *Strony zawarły ze sobą kolejno: 1) umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku, a następnie 2) umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku. Strony mają w planach zawarcie kolejnej 3) umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, a następnie zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony maksymalnie na 6 miesięcy każda. W tym przykładzie umowa o pracę na czas określony zawarta po dniu 31 grudnia 2016 roku byłaby umową o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony byłoby bezprzedmiotowe.*

6. W wyniku zmian przepisów wprowadzono szczególną regulację przejściową dotyczącą osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, których stosunki pracy w dniu wejścia w życie zmian, tj. w dniu 22 lutego 2016 roku objęte będą szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, np. z tytułu uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. W przypadku umów zawartych przez takie osoby, przed dniem 22 lutego 2016 roku, i trwających przez okres obejmujący co najmniej 33 miesiące licząc od dnia 22 lutego 2016 roku, może zostać wyłączone stosowanie przepisu

przewidującego ograniczenia dotyczące zatrudniania na podstawie umów na czas określony i przekształcania dotychczasowego stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony (*patrz pkt 5.*). W takim przypadku z dniem, w którym upłyną 33 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, nie dojdzie do przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozostanie ona dotychczasową umową terminową, która pod warunkiem, że nie zostanie wcześniej wypowiedziana bądź rozwiązana za porozumieniem stron, rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Omawiany tutaj skutek nastąpi jednak wyłącznie wtedy, jeśli szczególna ochrona będzie trwała nieprzerwanie od dnia 22 lutego 2016 roku przez kolejne 33 miesiące. Należy przyjąć, że jeśli choćby przez jeden dzień w trakcie 33 miesięcy następujących po dniu 22 lutego 2016 roku pracownik nie będzie objęty szczególną ochroną, to wówczas szczególna regulacja nie znajdzie zastosowania, a umowa terminowa przekształci się w umowę bezterminową z upływem 33 miesięcy licząc od dnia 22 lutego 2016 roku.

7. Na zakończenie należy wspomnieć o jeszcze jednym przypadku, w którym, w myśl przepisów przejściowych, umowa o pracę na czas określony zawarta w ciągu miesiąca po dniu 22 lutego 2016 roku jest traktowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony. Dotyczy to pracowników, którzy przed dniem 22 lutego 2016 roku zawarli co najmniej dwie umowy o pracę na czas określony z tym samym pracodawcą, przy czym przerwa pomiędzy przedostatnią a ostatnią umową była krótsza niż miesiąc, i ostatnia umowa rozwiązała się najpóźniej w dniu 21 lutego 2016 roku. Jeżeli następnie w ciągu miesiąca od dnia 22 lutego 2016 roku zostałaby zawarta pomiędzy tymi samymi stronami kolejna umowa o pracę na czas określony, to będzie ona traktowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony.

Opracował:  
radca prawny Przemysław Kossakowski