NEWSLETTER 01/2016

Nowe zasady zawierania umów na czas określony – nowelizacja Kodeksu pracy

5 sierpnia 2015 r. Prezydent podpisał ustawę z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Ustawa wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, a zatem już w 2016 r.

Najistotniejsza zmiana dotyczy umów o pracę na czas określony. Na mocy nowego art. 25[1] Kodeksu pracy 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, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 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. Ustawodawca usunął z Kodeksu pracy zasadę zgodnie, z którą przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nieprzekraczająca 1 miesiąca pozwala na zawieranie kolejnych umów na czas określony z tą samą osobą.

Nowelizacja zawiera wyjątki od zakazu przekraczania 33 miesięcznej długości zatrudnienia na podstawie umów na czas określony. Zakazu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

1) w celu zastępstwa 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) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony, uzasadnionej obiektywnymi przyczynami leżącymi po jego stronie, wraz z ich wskazaniem, w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

Nowe przepisy wprowadzają takie same okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony. W świetle nowego art. 36 § 1 Kodeksu pracy, zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony, będą mogły być wypowiedziane przez pracodawcę i przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego długość będzie uzależniona od zakładowego stażu pracy i wyniesie:

1. 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
2. 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
3. 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Kodeks pracy expressis verbis dopuszczał będzie prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

| **CWW Węgrzyn-Wysocka i Wspólnicy**
www.cww.pl

kancelaria@cww.pl
tel./fax +48 71 780 76 00/01
ul. Włodkowica 10 /11
50-072 Wrocław

| **Kancelaria Radców Prawnych i Adwokatów**
NIP: 897-18-98-775 | Regon: 520529413 | KRS: 0000934701

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Fabrycznej we Wrocławiu
VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

Bank: BNP Paribas Bank Polska S.A.
58 1600 1462 1809 8999 8000 0001

| **Spółka Komandytowa**
komplementariusze:

Małgorzata Węgrzyn-Wysocka,
Agnieszka Kołaczkowska,
Tomasz Dobrzyński

Przepisy przejściowe ustawy stanowią, że w zakresie wypowiedzenia, będzie ona miała zastosowanie do umów na czas określony, obowiązujących w dniu wejścia w życie nowelizacji, zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy z możliwością wcześniejszego wypowiedzenia.

W odniesieniu do zakazu zawierania więcej niż trzech umów o pracę na czas określony i nie przekraczania łączenie 33 miesięcy zatrudnienia w oparciu o umowy na czas określony (tzw. reguła 3/33) przepisy przejściowe przewidują stosowanie nowej ustawy do umów na czas określony obowiązujących w dniu wejścia w życie tej ustawy, z zastrzeżeniem, że okres obowiązywania trwających umów na czas określony liczony będzie od dnia wejścia w życie nowelizacji. Tym samym nowelizacja nie będzie skutkowała automatycznym przekształceniem umów zawartych na okres np. czterech lat, które w chwili wejścia w życie nowych przepisów trwały dłużej niż 33 miesiące, w umowy na czas nieokreślony.

Autor:

Joanna Blichert - radca prawny, CWW Kancelaria Prawnicza sp.k.

Data: 2016-01-13