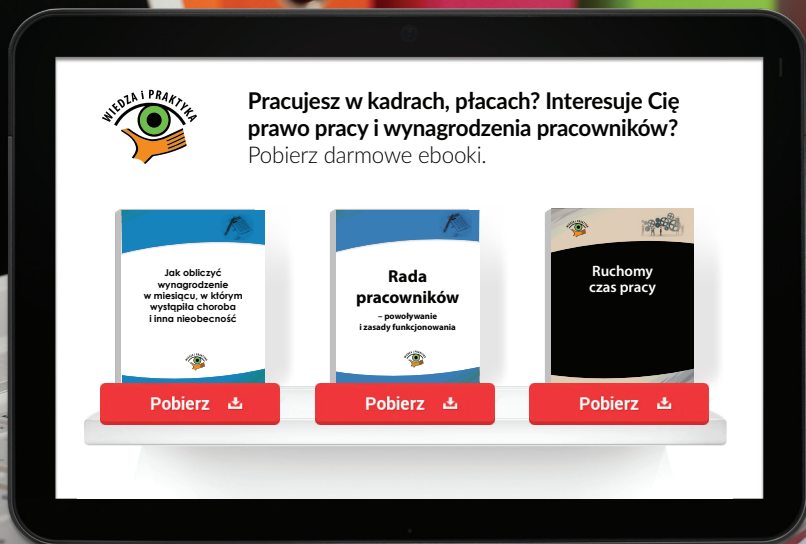




**Bardzo długa umowa
terminowa zawarta jeszcze
przed 22 lutego 2016 r.
– co może pracodawca**

Prawo pracy dla specjalistów

WYJĄTKOWE EBOOKI ZA DARMO DLA CIEBIE



Jeśli:

- ✓ jesteś specjalistą ds. personalnych, ds. płac, zarządzasz działem kadr, płac,
- ✓ chcesz wiedzieć, co dzieje się w prawie pracy i płacach i jakie są skutki zmian w praktyce,
- ✓ chcesz znać interpretacje bieżących problemów poprzez stanowiska urzędów oraz orzeczenia.

[KLIKNIJ](#)

i pobierz bezpłatne e-poradniki!

Pobierz 

Kierownik grupy wydawniczej: **Agnieszka Konopacka-Kuramochi**

Wydawca: **Agnieszka Gorczyca**

Redaktor: **Szymon Sokolik**

ISBN 978-83-269-4826-8

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2016

Skład i łamanie:

Triograf

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Bardzo długa umowa terminowa zawarta jeszcze przed 22 lutego 2016 r. – co może pracodawca



Szymon Sokolik

redaktor miesięcznika „Doradca Kadrowego”



konsultacja

Monika Frączek

trener na szkoleniach, były główny specjalista w Departamencie
Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Nowy limit 33 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie umów terminowych obejmuje też umowy zawarte w starym stanie prawnym (z tym że 33 miesiące są wówczas liczone od 22 lutego 2016 r.). Jeśli więc takie umowy naruszają limit, zatrudnienie przekształci się w bezterminowe. Chyba że wystąpi któryś z wyjątków wskazanych w przepisach.

- ▶ Czy nowy limit 33 miesięcy dotyczy także pracodawców, którzy zawarli umowy na długo przedtem, zanim nowelizacja Kodeksu pracy była znana 5
- ▶ Co ma zrobić pracodawca, który zawarł zbyt długą umowę, co do której już teraz wiadomo, że naruszy limit 6
- ▶ Na jakich zasadach ochrona pracownika przed wypowiedzeniem chroni przed limitem 33 miesięcy 7
- ▶ W jakich przypadkach umowa wcale nie podlega limitom 8
- ▶ Jakie możliwości ma pracodawca, gdy umowę zawarto od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r. (przykład) 9
- ▶ Dlaczego najgorsza dla pracodawcy jest sytuacja, gdy ochrona pracownika kończy się tuż przed 22 listopada 2018 r. 10

Od 22 lutego 2016 r. obowiązują dwa limity dotyczące umów na czas określony: limit maksymalnie 3 takich umów i limit maksymalnie 33 miesięcy łącznego trwania zatrudnienia na ich podstawie (naruszenie któregośkolwiek z limitów powoduje automatyczne przekształcenie umowy w zatrudnienie na czas nieokreślony).

Nowe limity obejmują także umowy zawarte przed 22 lutego. Przy czym:

- limit maksymalnie 3 umów obejmuje w ten sposób, że np. jeśli 22 lutego trwała pierwsza umowa na czas określony, będzie pierwszą (a nie zerową) do limitu 3 umów, a jeśli w tym dniu trwała druga umowa, będzie również drugą umową wliczaną do tego limitu,
- limit maksymalnie 33 miesięcy trwania umów na czas określony w przypadku tych umów jest liczony dopiero od 22 lutego 2016 r.

NIE WIEDZIAŁ, ŻE BĘDZIE LIMIT – A I TAK GO OBEJMUJE

W związku z tym mogą mieć problem pracodawcy, którzy przed 22 lutego 2016 r. zawarli z pracownikami bardzo długie umowy terminowe. Zarówno ci, którzy świadomie zawarli długie umowy, co do których wiedzieli, że będą naruszały limit, jak i ci, którzy podpisali długie umowy na tyle wcześnie, że nowelizacja Kodeksu pracy (i wprowadzone przez nią limity) nie była jeszcze uchwalona.

W starym stanie prawnym długość trwania umowy nie była bowiem wyraźnie limitowana. Zdarzały się więc często umowy obejmujące 3, 5 a nawet więcej lat (choć już w starym stanie prawnym sądy kwestionowały zbyt długie umowy terminowe zawarte bez wyraźnej przyczyny uzasadniającej ich długość – jeśli doszło do sporu sądowego na tle długości trwania umowy).

Pracodawca mógł więc przed 22 lutego 2016 r. zawrzeć umowę np. na 5 lat, od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r., nie wiedząc, że umowę tę obejmie 33. miesięczny limit (w chwili jej zawierania nowelizacja Kodeksu pracy nie była jeszcze uchwalona).

A mimo to zasadą będzie, że 22 listopada 2018 r. taka umowa przekształci się w umowę na czas nieokreślony (po 33 miesiącach liczonych od 22 lutego 2016 r.). Jeśli tak się stanie, to wypowiadając taką umowę, trzeba już będzie m.in. podawać przyczynę wypowiedzenia (której nie trzeba podawać przy wypowiedzaniu umów terminowych).

Trzeba też będzie przeprowadzić konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia, w przypadku gdy pracownik jest członkiem związku

zawodowego lub związek ten zgodził się reprezentować pracownika (tego obowiązku również nie ma w przypadku wypowiedzania umów o pracę na czas określony).

ZBYT DŁUGA UMOWA – PRACODAWCA MA DWA WYJŚCIA

Pracodawca, który zawarł w starym stanie prawnym umowę, która ma trwać jeszcze co najmniej do 22 listopada 2018 r. (włącznie), ma zatem dwa wyjścia:

Po pierwsze, może po prostu pogodzić się z tym, że 22 listopada 2018 r. pracownik automatycznie przejdzie na umowę bezterminową (jego umowa przekształci się z mocy prawa, w wyniku przekroczenia limitu 33 miesięcy liczonego od 22 lutego 2016 r.).

Nie ma za to żadnych kar. Po prostu od tego momentu trzeba stosować zasady dotyczące wypowiedzania umów bezterminowych – zwłaszcza wspomniane podawanie przyczyny wypowiedzenia.

A zatem taka umowa nie rozwiąże się z upływem daty końcowej zapisanej w umowie, lecz będzie trwała aż do czasu jej wypowiedzenia przez jedną ze stron.

Zmiana umowy nie wymaga w tym przypadku porozumienia zmieniającego (aneksu). Następuje bowiem automatycznie, z mocy samego prawa. Umowa cały czas trwa (nie zostaje rozwiązana).

A zatem nie trzeba np. wydawać świadectwa pracy za zakończoną umowę terminową, gdyż umowa ta tylko zmieniła charakter z terminowej na bezterminową (a za umowę trwającą nie wydaje się świadectw pracy).

Ewentualnie w takim przypadku może pojawić się obowiązek wydania świadectwa pracy za wcześniejsze, dawniej zakończone umowy terminowe – jeśli minęły już 24 miesiące od zawarcia pierwszej z nich (np. za umowę na okres próbny poprzedzającą długą umowę na czas określony).

Po drugie, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem najpóźniej na 21 listopada 2018 r. i uniknąć tym samym przekształcenia umowy.

Jednak jest to możliwe tylko:

- za porozumieniem stron (w każdym czasie, z dowolnym terminem i z każdym pracownikiem, także chronionym przed wypowiedzeniem) albo
- za wypowiedzeniem, ale tylko w przypadku, gdy strony w umowie przewidziały możliwość rozwiązania jej w ten sposób. Umowy zawarte

w starym stanie prawnym da się wypowiedzieć po 22 lutego 2016 r. tylko w przypadku, gdy już wcześniej były wypowiedalne, czyli trwały powyżej 6 miesięcy i zawierały zapis umowny o możliwości wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia są już jednak takie, jak przy umowie na czas nieokreślony (czyli w zależności od stażu zakładowego obejmują 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące). Jednak w przypadku umów zawartych przed 22 lutego 2016 r., a wypowiedianych po tym dniu staż zakładowy niezbędny do wyznaczenia długości okresu wypowiedzenia liczy się nie wcześniej niż od 22 lutego 2016 r. (nie wlicza się więc okresów zatrudnienia sprzed 22 lutego 2016 r.).

Strony mogą także w drodze porozumienia zmieniającego (aneksu do umowy) skrócić czas trwania umowy w taki sposób, że jej data zakończenia przypadnie najpóźniej 21 listopada 2018 r.

UMOWA POZOSTANIE TERMINOWA, GDY PRACOWNIK JEST CHRONIONY

Ustawodawca przewidział jednak wyjątkowe przypadki, w których umowa trwająca zawarta przed 22 lutego 2016 r., ale obowiązująca jeszcze 22 listopada 2018 r. nie przekształci się w umowę bezterminową, lecz jako terminowa zakończy się wraz z upływem zapisanej w umowie daty końcowej.

Pierwszy z takich przypadków dotyczy sytuacji, gdy pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem przez cały okres biegu limitu 33 miesięcy, czyli przez czas od 22 lutego 2016 r. do 21 listopada 2018 r. (włącznie).

Chodzi tu tylko o ten okres, jeśli więc ochrona ustanie po 21 listopada 2018 r., nie spowoduje to już przekształcenia umowy.

Przepisy nie przesadzają, o jaki rodzaj ochrony chodzi. Dopóki nie pojawi się inna interpretacja, np. sądowa (co jest mało prawdopodobne), należy więc uznać, że chodzi o każdy rodzaj ochrony – zarówno silny (jak w przypadku urlopu macierzyńskiego lub w wieku przedemerytalnym), jak i słabszy (np. na urlopie wychowawczym).

Największy problem będzie miał jednak pracodawca, w przypadku gdy ochrona pracownika przed wypowiedzeniem skończy się tuż przed 21 listopada 2018 r. Może bowiem mieć zbyt mało czasu na wypowiedzenie umowy (okres wypowiedzenia skończy się już po tym dniu), a z drugiej strony koniec ochrony przed upływem limitu spowoduje przekształcenie umowy w umowę bezterminową (patrz: przykład 2).

Potwierdza to stanowisko ministerstwa pracy z 14 grudnia 2015 r. (patrz: ramka).

ZDANIEM MINISTERSTWA PRACY:

(...) Jednakże przepisu tego [czyli art. 25¹ Kodeksu pracy w wersji obowiązującej po 22 lutego 2016 r. – przyp. red.] nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 14 ust. 6 tej ustawy).

Od zasady wyrażonej w tym ostatnim przepisie ustawa nie przewiduje żadnych wyjątków.

Stanowisko MRiPPS z 14 grudnia 2015 r.

UMOWA NIE ZMIENI SIĘ TEŻ W PRZYPADKACH, GDY NIE PODLEGA LIMITOWANIU

Drugi przypadek, gdy umowa trwająca dłużej 33 miesiące nie przekształci się w bezterminową, wystąpi wówczas, gdy od początku została zawarta jako taka umowa, która od 22 lutego 2016 r. jest zwolniona z limitowania.

Czyli sytuacja, gdy długotrwałą umowę zawarto:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym (choć w opisywanych przypadkach długich umów ten wyjątek jest niemal na pewno nie do zastosowania – nie ma bowiem „sezonu” trwającego kilka lat, podobnie jak trudno mówić o kilkuletniej pracy dorywczej),
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danej sytuacji służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Wymienione wyżej cztery sytuacje to przypadki, które znowelizowany Kodeks pracy całkowicie wyłącza zarówno z limitu 3 umów, jak i limitu 33 miesięcy ich trwania.

Trzeba jednak pamiętać, że umowa zawarta w takich warunkach powinna zawierać informację o celu jej zawarcia (w przypadku zastępstwa, prac dorywczych lub sezonowych i kadencyjności) lub wskazywać obiektywne przyczyny uzasadniające nielimitowane trwanie umowy (w przypadku czwartego punktu).

Poza tym w przypadku obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, trzeba informację o zawarciu umowy w takich warunkach przekazać inspekcji pracy w ciągu 5 dni roboczych od jej zawarcia, z podaniem przyczyn uzasadniających nielimitowane trwanie umowy.

PRZYKŁAD

1. Umowa od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r.

Strony miały umowę na czas określony na 1 rok od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r.

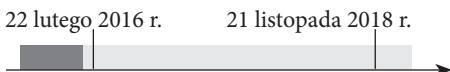
Następnie zawarły umowę na 5 lat – od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r.

Druga umowa 22 listopada 2018 r. przekształci się w umowę na czas nieokreślony, chyba, że pracownik:

– *podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem (np. korzysta z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego) przez cały okres od 22 lutego 2016 r. do 21 listopada 2018 r. albo*

– *występuje jeden z wyjątków, gdy umowa na czas określony nie podlega limitowaniu (tzn. umowa na zastępstwo, praca na okres kadencji, obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy).*

W tych dwóch wyjątkowych sytuacjach umowa na czas określony będzie trwała do 31 grudnia 2019 r.



PRZYKŁAD

2. Koniec ochrony tuż przed 22 listopada 2018 r.

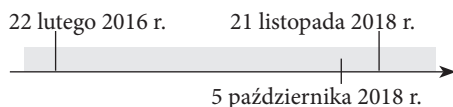
Strony zawarły umowę na czas określony od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r. Pracownik podlega ochronie przedemerytalnej, która kończy się mu 5 października 2018 r. (w tym dniu pracownik nabywa bowiem prawo do emerytury, a wiek emerytalny - jeśli z jego osiągnięciem pracownik nabywa prawo do emerytury - kończy ochronny okres przedemerytalny).

Pracodawca ma za mało czasu, aby wypowiedzieć tę umowę jako terminową.

Jeśli bowiem złoży wypowiedzenie tuż po ustaniu ochrony przedemerytalnej, np. 6 października, to 1-miesięczny okres wypowiedzenia upływie 30 listopada 2018 r. – po upływie limitu (okresy wypowiedzenia będą już liczone, jak w przypadku umów bezterminowych czyli w przypadku stażu powyżej 6 miesięcy okres wypowiedzenia będzie 1-miesięczny - patrz: kolejny numer).

W konsekwencji, jeśli nie uda się namówić pracownika na porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, pracodawca jest zmuszony zaakceptować w tym przypadku fakt przekształcenia umowy w zatrudnienie na czas nieokreślony.

Oczywiście może wypowiedzieć taką umowę, ale musi już podać odpowiednio uzasadnioną i konkretnie wskazaną przyczynę wypowiedzenia, która – w razie sporu z pracownikiem – podlega kontroli sądowej (wówczas sąd będzie badał m.in. czy przyczyna uzasadniała wypowiedzenie umowy, czy była konkretnie wskazana, rzeczywista i aktualna).



§

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 25¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.),

- *art. 1 pkt 1–2, art. 14 ust. 4–6 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220).*

DORADCA KADROWEGO

PRAWO PRACY W PRAKTYCE

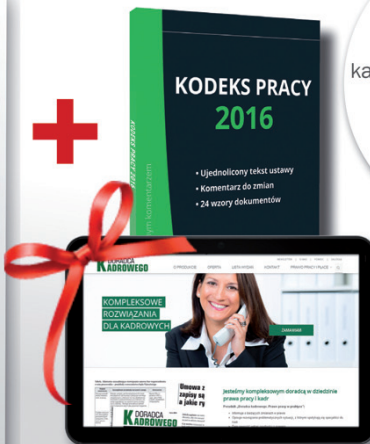
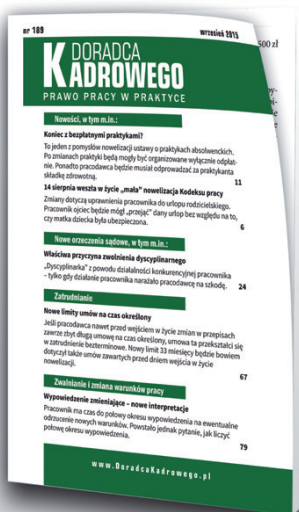
Dlaczego zawsze warto mieć pod ręką aktualne wydanie poradnika „Doradca kadrowego. Prawo pracy w praktyce”:

- ponieważ **pokazuje praktyczne konsekwencje zmian** w prawie pracy, pułapki i nowe ukryte obowiązki pracodawcy
- **podsuwa gotowe rozwiązania**, pozwala szybko zastosować przepisy
- nie unika tematów, których prawo jednoznacznie nie rozstrzyga – **bada, które stanowisko może być bardziej ryzykowne** dla pracodawcy i wyjaśnia dlaczego



Oferta obejmuje prenumeratę roczną magazynu „Doradca kadrowego. Prawo pracy w praktyce” na specjalnych warunkach

**ZAMÓW JUŻ DZIŚ
i odbierz prezenty**



**TABLET
KALENDARZ**
kadrowo-płacowy na 2016 rok
KSIAŻKA
„Kodeks Pracy 2016”



Prenumerata roczna poradnika + gratis prezenty: tablet, Kodeks pracy 2016 wraz z komentarzem, Kalendarz kadrowo-płacowy 2016

To nie wszystko! W ramach prenumeraty otrzymujesz:

- telefoniczny dyżur eksperta
- elektroniczny „Przegląd prawa pracy”
- dostęp do serwisu: www.doradcakadrowego.pl

JAK ZAMÓWIĆ

W celu złożenia zamówienia prosimy o bezpośredni kontakt z naszym

Centrum Obsługi Klienta:

cok@wip.pl

lub **tel. 22 518 29 29**

i podanie kodu **KKDD**

Oferta jest ważna w ciągu 14 dni

Uwaga! Pierwszy egz. wysyłamy bezpłatnie, abyś mógł/mogła się z nim zapoznać i podjąć w ciągu 14 dni decyzję dotyczącą prenumeraty.

1BC172

ISBN 978-83-269-4826-8