



Wypowiadanie umów terminowych po 22 lutego – 8 przypadków różnych umów i przerw (schematy)

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 978-83-269-4915-9

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.

Wypowiadanie umów terminowych po 22 lutego – 8 przypadków różnych umów i przerw (schematy)



Szymon Sokolik

redaktor miesięcznika „Doradca Kadrowego”



konsultacja

Monika Frączek

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

Po zmianach z 22 lutego 2016 r. wszystkie umowy na czas określony (w tym umowy na zastępstwo) mają już okresy wypowiedzenia takie jak umowy bezterminowe – czyli uzależnione od zakładowego stażu pracy. Ale sposób liczenia tego stażu różni się w przypadku różnych umów. Najlepiej pokazać to na przykładach i schematach.

- ▶ Co się zmieniło, jeśli chodzi o okresy wypowiedzenia umów terminowych ____ 5
- ▶ W jaki sposób liczyć staż zakładowy (do wyznaczenia długości okresu wypowiedzenia) w przypadku umów zawartych po 22 lutego 2016 r., ale wypowiedzianych już po tym dniu _____ 5
- ▶ Jak liczyć okresy wypowiedzenia w przypadku zawartych w nowym stanie prawnym umów: na okres próbny i na czas określony (przykład) _____ 6
- ▶ Jak liczyć okres wypowiedzenia w przypadku przerwy między umowami przypadającej w nowym stanie prawnym (przykład) _____ 7
- ▶ W jaki sposób liczyć okres wypowiedzenia w przypadku umowy obowiązującej na przełomie starych i nowych przepisów (przykład) _____ 8
- ▶ Jak liczyć okres wypowiedzenia, w przypadku gdy była umowa na przełomie starych i nowych przepisów, a po niej zawarto umowę już w nowym stanie prawnym (przykład) _____ 9
- ▶ Kiedy jest przejście z 2-tygodniowego od razu na 3-miesięczny okres wypowiedzenia _____ 10
- ▶ Jak liczyć okres wypowiedzenia umowy przekształconej w bezterminową z powodu naruszenia limitu 33 miesięcy (przykład) _____ 11
- ▶ Jak obecnie wyznaczać okresy wypowiedzenia umowy na zastępstwo nieobecnego pracownika _____ 12

Nowelizacja dotycząca umów terminowych, która weszła w życie 22 lutego 2016 r., wprowadziła duże zmiany, jeśli chodzi o wypowiedzanie tych umów. Obecnie można już wypowiedzieć każdą umowę na czas określony zawartą po 22 lutego 2016 r. Nie jest więc potrzebna klauzula umowna o możliwości rozwiązania umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, która w starym stanie prawnym pozwalała wypowiedzieć ponad 6-miesięczne umowy na czas określony. Teraz każda umowa na czas określony – nawet zawarta na krócej niż 6 miesięcy – jest „wypowiadalna”. Żadne dodatkowe zapisy dotyczące wypowiedzenia nie są już konieczne.

JAK PRZY UMOWIE NA CZAS NIEOKREŚLONY

Natomiast okresy wypowiedzenia umów na czas określony zawartych po 22 lutego 2016 r. nie są już sztywno 2-tygodniowe, ale zależą wyłącznie od zakładowego stażu pracy pracownika (sumy wszystkich okresów zatrudnienia na podstawie stosunku pracy – łącznie z umową na okres próbny) i wynoszą odpowiednio:

- dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- jeden miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy,
- trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

Przy czym do stażu pracy należy wliczać także okresy zatrudnienia sprzed przerw (jeśli były takie), czyli także okresy poprzedniego zatrudnienia u danego pracodawcy w ramach stosunku pracy, bez względu na długość przerw między nimi i rodzaj umowy o pracę (przy czym oczywiście czasu samych przerw się nie liczy). Sposób obliczania długości okresów wypowiedzenia umów zawartych po 22 lutego 2016 r. jest więc identyczny jak w przypadku umów na czas nieokreślony. W przypadku takich umów do stażu pracy przy wyznaczaniu długości okresu wypowiedzenia wlicza się także okresy pracy u danego pracodawcy przypadające przed 22 lutego 2016 r.

Ale uwaga: mimo upodobnienia okresów wypowiedzenia umowy na czas określony nadal wypowiada się bez podawania przyczyny wypowiedzenia oraz bez konieczności dokonywania tzw. konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia.

UMOWY „NA PRZEŁOMIE” – STAŻ LICZY SIĘ OD 22 LUTEGO

Nieco inne zasady stosuje się w przypadku wypowiedzania umowy na czas określony, która została zawarta jeszcze przed 22 lutego 2016 r., ale

zostaje wypowiedziana już po tym dniu. W tym przypadku dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy sprawdza się „po staremu”. A zatem jeśli już w starym stanie prawnym:

- zawarto ją na ponad 6 miesięcy i zarazem
- wpisano w niej możliwość jej wypowiedzenia, jest również „wypowiadalna” obecnie.

Jednak wypowiadając ją, nie stosuje się już klauzuli umownej o 2-tygodniowym okresie wypowiedzenia (mimo że umowa nadal zawiera taki zapis – nie ma bowiem obecnie obowiązku aneksowania umów w tym zakresie). Natomiast z mocy prawa po 22 lutego 2016 r. stosuje się już nowe okresy wypowiedzenia, uzależnione od stażu zakładowego, czyli wynikające z art. 36 Kodeksu pracy. Z jednym zastrzeżeniem. Mianowicie, w przypadku takiej umowy trwającej na przełomie starych i nowych przepisów staż pracy niezbędny do wyliczenia długości okresu wypowiedzenia liczy się dopiero od 22 lutego 2016 r. W przypadku takich umów przy liczeniu okresu wypowiedzenia nie uwzględnia się więc okresów zatrudnienia przypadających przed dniem wejścia w życie zmian.

Jeśli jednak po takiej umowie – zawartej w starym stanie prawnym, a kończącej się w nowym – strony zawrą kolejną umowę terminową, to licząc okres wypowiedzenia tej kolejnej umowy (zawartej już w nowym stanie prawnym), uwzględnia się cały staż zakładowy włącznie z okresem sprzed 22 lutego 2016 r. Wszystko to obrazują przykłady 1–7.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY – BEZ ZMIAN

Jedyną umową terminową, która zachowała dotychczasowe okresy wypowiedzenia, jest umowa na okres próbny. Więcej na temat tej umowy można było przeczytać w marcowym numerze „Doradcy kadrowego”.

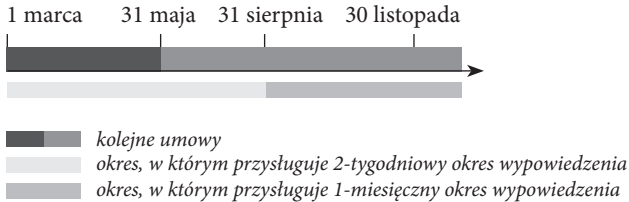
PRZYKŁAD 1

Umowa na okres próbny i czas określony – w nowym stanie prawnym

Strony zawarły umowę na okres próbny od 1 marca 2016 r. do 31 maja. Po niej mają zamiar zawrzeć umowę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 30 listopada 2016 r.

- ➔ *Umowa na okres próbny została zawarta na 3 miesiące, ma więc 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Taki sam okres przysługuje*

je początkowo w razie potrzeby wypowiedzenia umowy na czas określony zawartej od 1 czerwca. Jednak 31 sierpnia minie 6 miesięcy zatrudnienia pracowniczego i tym samym obu stronom tej umowy będzie przysługiwał 1-miesięczny okres wypowiedzenia.

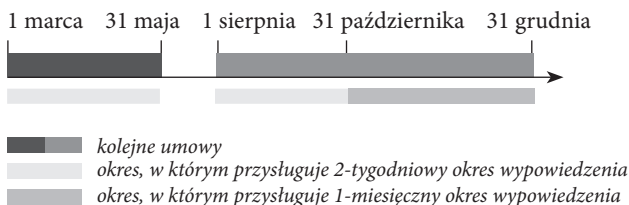


PRZYKŁAD 2

Umowa na czas określony, przerwa, umowa na czas określony – w nowym stanie prawnym

Strony zawarły umowę na czas określony od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r. Po niej będzie 2-miesięczna przerwa w zatrudnieniu. Następnie strony chcą podpisać kolejną umowę – na czas określony od 1 sierpnia do 31 grudnia 2016 r.

- ➔ Każdej ze stron przysługuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia w okresach od 1 marca do 31 maja i od 1 sierpnia do 30 października. Natomiast 31 października – czyli po 6 miesiącach łącznego zatrudnienia – strony nabywają 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Taka sama sytuacja byłaby w przypadku, gdyby pierwsza z umów była na okres próbny.



PRZYKŁAD 3

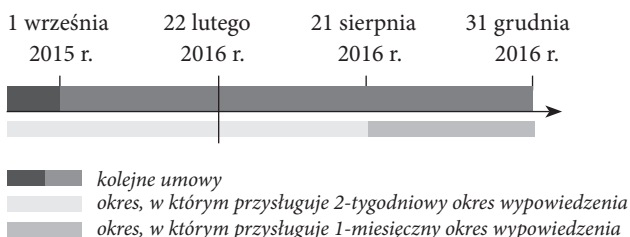
Umowa „na przełomie” starego i nowego stanu prawnego

Strony miały umowę na okres próbny od 1 czerwca do 31 sierpnia 2015 r. Po niej zawarły umowę na roczny czas określony – od 1 września 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. (przewidując w niej możliwość jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia).

- ➔ Umowa na czas określony jest umową na przełomie starych i nowych przepisów. Jeśli obecnie, po 22 lutego 2016 r. pracodawca wypowie taką umowę, musi już stosować „nowe” okresy wypowiedzenia, uzależnione od stażu pracy. Ale z jedną różnicą – w przypadku takich umów staż pracy do wyznaczania długości okresu wypowiedzenia liczy się dopiero od 22 lutego 2016 r.

A zatem do 20 sierpnia włącznie przysługuje w tym przypadku 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, natomiast 21 sierpnia pracownik nabywa 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Trzeba więc wówczas zaktualizować informację o warunkach zatrudnienia.

Gdyby po umowie na czas określony zawartej do 31 grudnia 2016 r. strony zawarły kolejną tego rodzaju umowę – np. od 1 stycznia 2017 r., to do stażu pracy, od którego będzie zależał jej okres wypowiedzenia, trzeba będzie zaliczyć cały okres zatrudnienia pracownika z uwzględnieniem umowy na okres próbny. Zatem strony stosunku pracy od początku takiej umowy będzie obowiązywał 1-miesięczny okres wypowiedzenia.



PRZYKŁAD 4

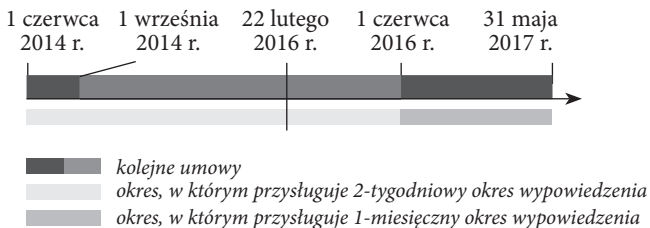
Umowa na przełomie, po niej umowa w nowym stanie prawnym

Pracodawca zawiera z pracownikiem następujące umowy:

- na okres próbny od 1 czerwca do 31 sierpnia 2014 r.,
- na czas określony od 1 września 2014 r. do 31 maja 2016 r.,
- kolejną umowę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2018 r.

➔ Umowa na czas określony od 1 września 2014 r. do 31 maja 2016 r. jest umową „na przełomie”. A zatem jeśli strony przewidziały w niej możliwość wypowiedzenia, można ją wypowiedzieć za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia – przez cały okres jej trwania. Staż pracy do wyznaczenia długości okresu wypowiedzenia w przypadku umów „na przełomie” liczy się bowiem dopiero od 22 lutego 2016 r. A zatem staż w przypadku tej umowy wcale nie przekroczy 6 miesięcy i nie nabędzie ona 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Natomiast rozpoczynając kolejną umowę 1 czerwca 2016 r., strony od razu będą objęte 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Wszystko dlatego, że jest to już umowa zawarta w nowym stanie prawnym, a więc do stażu pracy trzeba wliczyć cały staż pracy, w tym także okres sprzed 22 lutego 2016 r. Mało tego, umowa ta uzyska już całkiem niedługo – 31 maja 2017 r. – 3-miesięczny okres wypowiedzenia (gdy upłynie 3-letni staż pracy pracownika u tego pracodawcy).



PRZYKŁAD 5

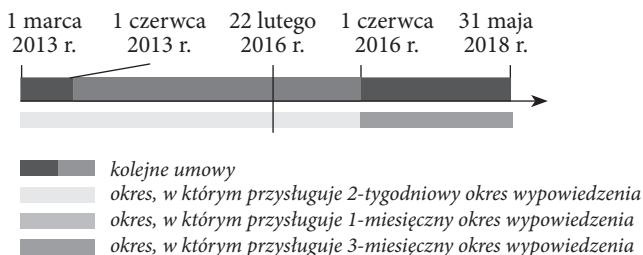
Umowa na przełomie, po niej umowa w nowym stanie prawnym, przejście od razu na okres 3-miesięczny

Strony łączą następujące umowy:

- umowa na okres próbny od 1 marca do 31 maja 2013 r.,
 - umowa na czas określony od 1 czerwca 2013 r. do 31 maja 2016 r.,
 - umowa na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2018 r.
- ➔ W takim przypadku okres wypowiedzenia umowy trwającej od 1 czerwca 2013 r. wynosi 2 tygodnie, także po 22 lutego 2016 r. Jest to bowiem umowa „na przełomie” starych i nowych przepisów. A zatem staż liczony do wyznaczenia okresu wypowiedzenia jest liczony dopiero od 22 lutego 2016 r. – i do końca trwania tej umowy nie upłynie 6-miesięczny staż uprawniający do 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Natomiast umowa trwająca od 1 czerwca 2016 r. jest już umową zawartą w nowym stanie prawnym. Oznacza to, że licząc okres jej wypowiedzenia trzeba uwzględnić wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy u tego pracodawcy. Po ich zaliczeniu okazuje się, że już od początku tej umowy pracownik ma ponad 3-letni staż zakładowy. A zatem w dniu 1 czerwca 2016 r. przechodzi od razu z 2-tygodniowego na 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Trzeba to odnotować w informacji o warunkach zatrudnienia.



PRZYKŁAD 6

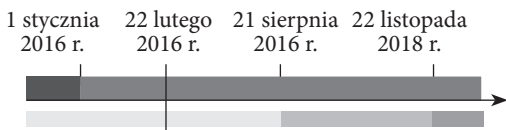
Umowa „na przełomie” przekształcona następnie w umowę na czas nieokreślony

Strony miały umowę na okres próbny od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. Po niej zawarły umowę na czas określony od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2019 r.

- ➔ Jeśli nie ma żadnej przyczyny, która uzasadnia wyłączenie tej umowy z limitowania (np. umowa na zastępstwo, prace dorywcze lub sezonowe, praca przez okres kadencji czy szczególne potrzeby leżące po stronie pracownika – patrz poprzedni numer „Doradcy kadrowego”) umowa taka przekształca się z dniem 22 listopada 2018 r. w umowę na czas nieokreślony (chyba że wcześniej zostanie rozwiązana lub na mocy porozumienia stron zostanie skrócony czas jej obowiązywania do 21 listopada 2018 r.).

Umowie tej przysługują następujące okresy wypowiedzenia:

- do 20 sierpnia 2016 r. – okres 2-tygodniowy (zanim minie 6 miesięcy liczone od 22 lutego 2016 r.),
- od 21 sierpnia 2016 r. do 21 listopada 2018 r. – okres 1-miesięczny (jest to umowa terminowa „na przełomie”, więc staż jest nadal liczony od 22 lutego 2016 r.),
- od 22 listopada 2018 r. – okres 3-miesięczny (gdyż jest to już umowa na czas nieokreślony, a wypowiadając taką umowę, trzeba zawsze wliczać wszystkie okresy zatrudnienia, także przypadające przed 22 lutego 2016 r.).



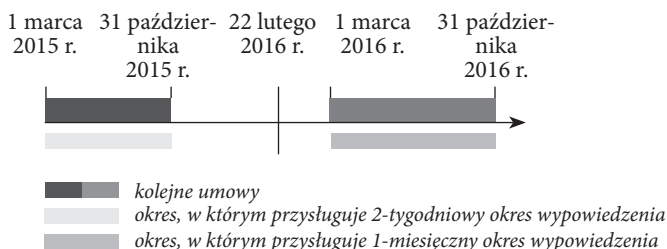
- kolejne umowy
- okres, w którym przysługuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia
- okres, w którym przysługuje 1-miesięczny okres wypowiedzenia
- okres, w którym przysługuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia

PRZYKŁAD 7

Przerwa „na przełomie” starego i nowego stanu prawnego

Strony łączyła umowa na czas określony od 1 marca do 31 października 2015 r. Potem była przerwa w zatrudnieniu. Następnie strony zawarły kolejną umowę na czas określony – od 1 marca 2016 r. do 31 października 2016 r.

- ➔ Licząc okres wypowiedzenia umowy zawartej 1 marca 2016 r., należy już wliczać cały zakładowy czas pracy – czyli także okres od 1 marca do 31 października 2015 r. Umowa z 2016 roku jest już bowiem zawarta w nowym stanie prawnym. A zatem 1-miesięczny okres wypowiedzenia pracownik nabył od razu 1 marca 2016 r.



ZASTĘPSTWO – KONIEC Z 3-DNIOWYM WYPOWIEDZENIEM

Duże zmiany objęły także zasady wypowiedzania umowy na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. Rozwiązuje się ona automatycznie z dniem powrotu pracownika zastępowanego. Nie trzeba wówczas jej wypowiedzieć, wystarczy wydać świadectwo pracy. Każda ze stron może jednak także wcześniej wypowiedzieć taką umowę. Nie była do tego potrzebna klauzula umowna o wypowiedzeniu (nawet w starym stanie prawnym).

Przed 22 lutego 2016 r. okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo wynosił zawsze trzy dni robocze, niezależnie od długości trwania takiej umowy. Jednak po wejściu w życie nowelizacji również umowa na zastępstwo ma takie same zasady wyznaczania okresów wypowiedzenia jak „zwykła” umowa na czas określony. A zatem w zależności od stażu okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo również wynosi obecnie: 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące.

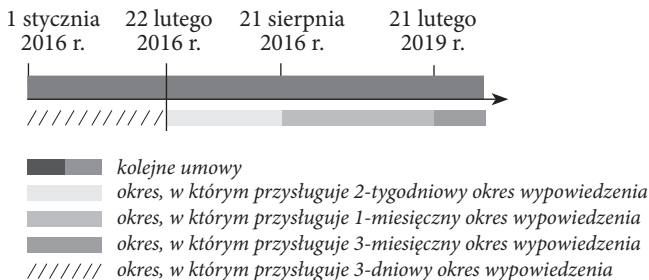
Poza tym – podobnie jak przy zwykłych umowach terminowych, jeśli umowa na zastępstwo była umową „na przełomie” starych i nowych przepisów, to wyznaczając okres wypowiedzenia w nowym stanie prawnym, wlicza się tylko okresy przypadające od 22 lutego 2016 r. Jeśli zaś umowę na zastępstwo zawarto już w nowym stanie prawnym, to licząc jej okres wypowiedzenia, trzeba uwzględnić cały zakładowy staż pracy, także okresy sprzed 22 lutego 2016 r.

PRZYKŁAD 8

Umowa na zastępstwo

Strony zawarły umowę na zastępstwo nieobecnego pracownika. Umowa obowiązuje od 1 stycznia 2016 r. do dnia powrotu osoby zastępowanej.

- Okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo wynosił początkowo 3 dni robocze (od 1 stycznia do 21 lutego 2016 r.) – gdyż okres ten przypadał jeszcze w starym stanie prawnym. Po zmianach okres wypowiedzenia tej umowy wynosi:
 - 2 tygodnie – między 22 lutego a 20 sierpnia 2016 r. (przed upływem 6-miesięcznego stażu zakładowego liczonego od 22 lutego – ponieważ jest to umowa „na przełomie” starych i nowych przepisów),
 - 1 miesiąc – między 21 sierpnia 2016 r. a 20 lutego 2019 r. (gdy staż przekracza 6 miesięcy, ale jest niższy niż 3 lata),
 - 3 miesiące – od 21 lutego 2019 r. (gdy upłynie 3-letni staż pracy).



§

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 4–6, art. 14–15 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220),
- art. 30–36, ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.).

DORADCA KADROWEGO

PRAWO PRACY W PRAKTYCE

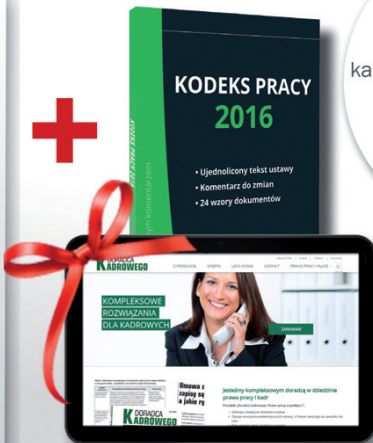
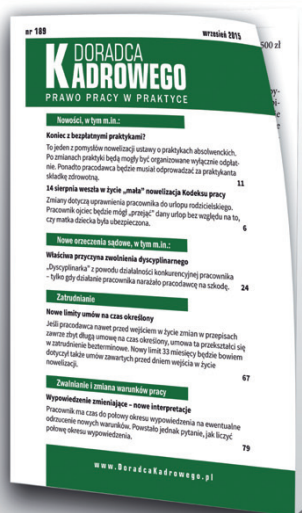
Dlaczego zawsze warto mieć pod ręką aktualne wydanie poradnika „Doradca kadrowego. Prawo pracy w praktyce”:

- 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
KSIĄŻKA
„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.

1BC183

ISBN 978-83-269-4915-9