

NEWSLETTER Nr 12/2016/Legal¹

**DOSTOSOWANIE TREŚCI TRWAJĄCYCH UMÓW TERMINOWYCH
DO WYMOGÓW ZNOWELIZOWANEGO KODEKSU PRACY**

Nowelizacja Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.), obowiązująca od 22 lutego 2016 r.², wprowadziła szereg istotnych zmian zwłaszcza w odniesieniu do umów o pracę na czas określony³. Głęboka ingerencja ustawodawcy w dotychczasową regulację tego obszaru prawa pracy spowodowała powstanie wielu wątpliwości interpretacyjnych, które niejednokrotnie mogą mieć duże znaczenie dla praktyki stosowania prawa. Szczególnie widoczne jest to na przykładzie nowowprowadzonego 33-miesięcznego limitu zatrudnienia na podstawie umów terminowych. Pomimo bowiem tego, że w przepisach intertemporalnych przewidziano pewne mechanizmy regulujące stosunki pracy związane na podstawie umów zawartych przed 22 lutego 2016 r., wiele istotnych kwestii nadal nie doczekało się jednoznacznego rozstrzygnięcia.

W art. 14 ust. 4 Ustawy nowelizującej ustanowiono ogólną regułę pozwalającą określić, jak w świetle nowej regulacji należy traktować umowy zawarte przed dniem wejścia w życie nowelizacji, a zatem jeszcze „na starych warunkach”. W świetle tego przepisu zasadą jest, że do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, stosuje się przewidziany w art. 25¹ 33-miesięczny limit zatrudnienia, jednakże do okresu zatrudnienia wlicza się jedynie okres zatrudnienia przypadający od dnia 22 lutego 2016 r.

Należy jednak pamiętać, że od wskazanego maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umów terminowych ustawodawca przewidział pewne wyjątki. Na mocy art. 25¹ § 4 k.p. przewidzianych limitów 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) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Przy czym pracodawca w przypadku określonym w pkt. 4 ma obowiązek w ciągu 5 dni roboczych zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy o pracę, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia.

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

² Wprowadzona ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r., Dz. U. z 2015 r., poz. 1220, dalej jako: „Ustawa nowelizująca”.

³ Szczegółowe omówienie tych zagadnień było przedmiotem Newsletterów nr 3/2016/Legal oraz 10/2016/Legal.

Ponadto w art. 29 § 1¹ wprowadzono dodatkowe wymogi dotyczące treści umów zawieranych w tych warunkach. Zgodnie z nową regulacją, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu lub w przypadku, o których mowa w art. 25¹ § 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

Na tym tle rodzą się dwa zasadnicze pytania dotyczące umownych stosunków pracy na czas określony, nawiązanych jeszcze przed wejściem w życie nowelizacji. Po pierwsze, czy w przypadku takich umów terminowych, gdy realizują one cele określone w art. 25¹ § 4 pkt. 1-3 lub zostały zawarte w przypadku, o którym mowa w pkt. 4, znajdzie zastosowanie wyjątek od limitu maksymalnego terminu zatrudnienia na czas określony, oraz – po drugie – czy ich treść należy dostosować do wymogu z art. 29 § 1¹ k.p., a także – w jaki sposób należy to uczynić.

Prawodawca zdaje się dostrzeżł ten problem, stąd w przepisach intertemporalnych Ustawy nowelizującej (art. 15 ust. 1) wskazano, że strony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji umów o pracę na czas określony, zawartych w celu lub w przypadku, o których mowa w art. 25¹ § 4 k.p., uzupełnią te umowy o informacje wymagane na podstawie art. 29 § 1¹ w terminie 3 miesięcy od wejścia zmian w życie, tj. do 21 maja 2016 r. Wymaga ponadto stwierdzenia, że samo niedopełnienie obowiązku uzupełnienia treści umowy o wymagane na mocy art. 29 § 1¹ k.p. informacje nie będzie automatycznie prowadziło do niemożności zastosowania wyłączenia z art. 25¹ § 4 k.p., gdyż wymogi co do treści umowy nie stanowią przesłanki zastosowania tego przepisu. Zgodnie bowiem z jego brzmieniem, 33-miesięcznego limitu zatrudnienia nie stosuje się do umów zawartych w określonym celu lub przypadku i to właśnie te okoliczności (a nie kwestie formalne) będą przesądzały o możliwości zawarcia umowy terminowej na okres dłuższy niż 33 miesiące. Każdorazowo badanie celu lub okoliczności umowy będzie jednak przeprowadzane przez sąd pracy, a w konsekwencji to od dokonanego przez niego rozstrzygnięcia zależeć będzie, czy konkretna umowa po upływie 33 miesięcy przekształci się w stosunek bezterminowy, czy też trwać będzie nadal w formie umowy na czas określony.

Pojawił się jednak problem, jak rozumieć użyty w tym przepisie zwrot „strony uzupełnią umowę”. Wykładnia językowa prowadzi do konkluzji, że do wprowadzenia takiej zmiany w treści umowy konieczne jest współdziałanie obu stron umowy – tj. pracownika oraz pracodawcy – a zatem, że uzupełnienie o wymagane informacje powinno nastąpić w drodze aneksu do umowy. Nieprawidłowe byłoby zatem zastosowanie w tym przypadku tzw. wypowiedzenia zmieniającego, którym pracodawca wprowadziłby zmiany do umowy w drodze jednostronnej czynności prawnej. Stanowisko takie zostało także wyrażone przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS), które wskazuje, że uzupełnienie wskazanych informacji może nastąpić jedynie na mocy porozumienia stron, a w przypadku nieosiągnięcia przez strony porozumienia co do celowości uzupełnienia umowy o pracę o informacje, o których mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy (co w praktyce może mieć miejsce, gdy pracownik kwestionuje, że do zawartej z nim umowy o pracę na czas określony mają zastosowanie przepisy art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy) albo niemożności uzgodnienia treści takiego zapisu, uzupełnienie nie będzie mogło być dokonane. Jeżeli następnie z upływem czasu między stronami powstanie spór, czy łącząca je umowa o pracę jest umową na czas określony czy nieokreślony, to do jego wiążącego rozstrzygnięcia będzie uprawniony jedynie sąd pracy⁴. Ten pogląd nie jest jednak powszechnie akceptowany – część praktyków opowiada się za możliwością jednostronnego dostosowania przez

⁴ Odpowiedź na interpelację nr 1416 w sprawie procedury uzupełnienia umowy o pracę na czas określony zawartej na okres dłuższy niż 33 miesiące w świetle ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

pracodawcę treści umowy do nowych przepisów poprzez zastosowanie instytucji wypowiedzenia warunków pracy lub płacy⁵.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

⁵ Zob. M. Rzemek, *Zmiana umowy tylko za porozumieniem stron*, Rzeczpospolita 14.04.2016, str. C5.