

Wrocław, 01.02.2016 r.

NEWSLETTER Nr 3/2016/Legal¹

**NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY
ZWIĄZANE Z NOWELIZACJĄ KODEKSU PRACY**

Już 22 lutego 2016 r. wejdą w życie istotne zmiany dotyczące regulacji stosunku pracy. Ustawa nowelizująca² Kodeks pracy (dalej: k.p.)³ przewiduje szereg zmian, jednak pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę zwłaszcza na wprowadzenie nowych limitów zatrudniania na czas określony oraz modyfikacje dotyczące zasad wypowiedzania takich umów.

Limity dotyczące umowy na czas określony

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (lub łączny okres zatrudnienia terminowego między tymi samymi stronami) nie może przekraczać 33 miesięcy. W ramach limitu wynoszącego 33 miesiące strony mogą zawrzeć maksymalnie trzy umowy na czas określony. W przypadku przekroczenia ww. limitów pracownika uważa się z mocy prawa za zatrudnionego na czas nieokreślony od dnia następującego po upływie ww. okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony.

Co istotne, przewidziano cztery wyjątki, gdy przekroczenie ww. limitów będzie dopuszczalne. Nowe limity nie znajdują zastosowania w przypadku umów zawieranych:

1. w celu zastępstwa pracownika,
2. w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
3. w celu świadczenia pracy przez okres kadencji,
4. a także gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Ustawodawca wymaga jednak, aby:

- w treści umowy był wskazany ww. cel lub okoliczności poprzez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy,

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

² Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r., Dz. U. z 2015 r. poz. 1220.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.

- w przypadku umowy, o której mowa w pkt 4. powyżej, w terminie pięciu dni roboczych pracodawca zawiadomił właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy wraz z wykazaniem przyczyn leżących po jego stronie. Niedochowanie tego obowiązku informacyjnego stanowi wykroczenie z art. 281 pkt 1a) k.p. i jest zagrożone karą grzywny w wymiarze od 1000 do 30 000 złotych.

Wypowiadanie umów o pracę na czas określony

Kolejną istotną zmianą jest wprowadzenie nowych zasad dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas określony. W przeciwieństwie do dotychczas obowiązujących reguł, nie ma już konieczności zawierania w treści umowy dodatkowej klauzuli przewidującej taką możliwość, aby wypowiedzenie umowy tego typu było dopuszczalne⁴. Po wejściu w życie omawianych zmian w k.p., każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę (także umowę na czas określony) za wypowiedzeniem, a długość okresu wypowiedzenia jest uzależniona od długości stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Co ważne, art. 16 ustawy nowelizacyjnej k.p. doprecyzowuje, że w odniesieniu do umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte jeszcze w starym stanie prawnym, przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej⁵.

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Warto odnotować, że w ramach nowelizacji k.p. dodano nowy art. 36² k.p., który przyznaje pracodawcy uprawnienie do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z tym że pracownik w trakcie tego zwolnienia zachowuje oczywiście prawo do wynagrodzenia.

wyeliminowanie umów na czas wykonania określonej pracy

Zmiany wprowadzane ustawą nowelizującą dotkną także innych typów umów. I tak – po 22 lutego 2016 r. nie będzie już możliwości zawierania umów na czas wykonania określonej pracy (ten typ umów zniknie z k.p.), z tym że umowy zawarte przed dniem wejścia w życie nowelizacji będą obowiązywać na dotychczasowych warunkach.

Zasady zatrudnienia na okres próbny

Ponadto zmodyfikowane zostały także zasady zatrudnienia na okres próbny. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25 §2 k.p. umowę tego typu można, jak dotychczas, zawrzeć na okres nieprzekraczający trzech miesięcy, jednak tylko w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Ponadto, ponowne

⁴ Dotychczas strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony w drodze dwutygodniowego wypowiedzenia, jeżeli umowa ta była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy.

⁵ A zatem w celu obliczenia długości okresu wypowiedzenia liczyć należy tylko okres zatrudnienia przypadający po 22 lutego 2015 r.

zawarcie umowy na okres próbny między tymi samymi stronami możliwe będzie jedynie w przypadku, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy lub ewentualnie w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy, jeżeli od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę upłynęły co najmniej trzy lata⁶.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zakres zmian wprowadzanych w k.p. od 22 lutego 2016 r. jest bardzo szeroki. Przedsiębiorcy muszą zatem liczyć się z potencjalną koniecznością wprowadzenia zmian w dotychczasowej polityce zatrudnienia oraz z nowymi obowiązkami nałożonymi przez ustawodawcę.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

⁶ Wprowadzono tu jednak dalsze ograniczenie – takie ponowne zawarcie umowy na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy możliwe będzie tylko jeden raz.