

ANTERIS Fundacja Pomocy Prawnej 2015 r.

Umowy o pracę zawarte na czas określony od 22 lutego 2016 r.

/Porady prawne/

dr Magdalena Kasprzak

Stan prawny Kodeksu pracy w zakresie umów o pracę, obowiązujący do dnia 21 lutego 2016 r.

Jakie rodzaje umów o pracę obowiązują do dnia 21 lutego 2016 r. ?

W obecnym stanie prawnym z art. 25 Kodeksu pracy wynika, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Wyróżnia się zatem cztery rodzaje umów o pracę, przy czym wskazuje się, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta także w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

Jakie są przesłanki zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny ?

W zakresie umów o pracę z przepisów art. 25 Kodeksu pracy wynika jedynie, że umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać każdą z pozostałych umów o pracę i że okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy.

Z orzecznictwa sądowego wynika natomiast, że kilkakrotne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli wiąże się z zatrudnieniem na innym stanowisku lub przy innych czynnościach i nie zmierza w oczywisty sposób do obejścia przepisów, np. art. 25¹ k.p. Jeżeli jednak przedmiotem kolejnej umowy na okres próbny są czynności wykonywane już w czasie trwania pierwszej umowy na okres próbny, charakter pracy jest podobny, a jedynie różny jest np. zakres odpowiedzialności, to umowa taka ma na celu obejście art. 251 k.p. i jest ona w rzeczywistości umową na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99, OSNAP 2000/24/890).

Jakie zasady obowiązują przy zatrudnianiu pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony ?

Obecnie (tj. do dnia 21 lutego 2016 r. włącznie) przepisy Kodeksu pracy dopuszczają zawarcie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony; trzecia kolejna umowa między tymi samymi stronami stosunku pracy musi już być bezterminową umową o pracę. Z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy wynika bowiem, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przy czym 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 jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 (art. 25¹ § 2 Kodeksu pracy).

Przepis limitujący liczbę kolejnych umów o pracę na czas określony nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy).

Należy również wskazać, że każda z dwóch kolejnych umów na czas określony może być zawarta na długi okres (wieloletni), a ponadto miesięczny okres przerwy pomiędzy kolejnymi umowami jest zbyt krótki i często wypełniany powierzeniem pracownikowi wykonywania tej samej lub bardzo podobnej pracy np. na podstawie umowy zlecenia albo umowy o dzieło. Kodeks pracy nie ogranicza bowiem wprost okresu, na jaki można zawrzeć umowę o pracę na czas określony; wynika to jednak z orzecznictwa sądowego. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207) Sąd Najwyższy orzekł, że Kodeks pracy nie limituje wprost okresu, na jaki umowa może zostać zawarta. Jednakże zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich

społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. Natomiast w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (sygn. akt II PK 186/08, LEX nr 512994) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej (w rozstrzyganej sprawie 5-letniej) po to, aby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego.

W jakich przypadkach dopuszczalne jest wypowiedzenie umów o pracę zawartych na czas określony? Jakie przysługują okresy wypowiedzenia?

Przepisy Kodeksu pracy określają przypadki, w jakich dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Umowa taka może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy i strony w umowie przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania takiej umowy (art. 33 Kodeksu pracy).

Ponadto umowa ta może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 2 Kodeksu pracy), a także w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego i indywidualnego zwolnienia [(art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192)].

Natomiast jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastąpienia nieobecnego pracownika w pracy, to może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron, a okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze (art. 33¹ Kodeksu pracy).

Wykaz wprowadzanych zmian w Kodeksie pracy z dniem 22 lutego 2016 r.:

	Przepisy obowiązujące do 21.02.2016 r.	Zmiany od 22.02.2016 r.
Art. 25		
§ 1	<p>Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.</p> <p>Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.</p>	Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, czas nieokreślony albo na czas określony.
§ 2	Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.	Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, <u>zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.</u>
§ 3		<p>Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy; 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.
Art. 25¹		
§ 1	Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem	<u>Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie</u>

	umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.	<u>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.</u>
§ 2	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 jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1	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 w rozumieniu § 1.
§ 3	Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych: <ol style="list-style-type: none"> 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie. 	Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że <u>pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.</u>
§ 4		Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: <ol style="list-style-type: none"> 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.
§ 5		Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu

		umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.
Art. 29		
§ 1 ¹		W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.
Art. 32		
§ 1	Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na: 1) okres próbny; 2) (uchylony); 3) czas nieokreślony.	Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.
Art. 33		
	Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.	Uchylony
Art. 33¹		
	Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.	Uchylony

Art. 36		
§ 1	<p>Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. 	<p>Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony <u>i umowy o pracę zawartej na czas określony</u> jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.
Art. 36¹		
§ 1	<p>Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.</p>	<p>Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony <u>lub umowy o pracę zawartej na czas określony</u> następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.</p>
Art. 36²		
		<p>W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>
Art. 41¹		
§ 2	<p>W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za</p>	<p>Uchylony</p>

	dwutygodniowym wypowiedzeniem.	
Art. 55		
§ 1 ¹	Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.	Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. <u>W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony,</u> <u>odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.</u>
Art. 58		
	Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.	Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. <u>W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.</u>
Art. 61²		
§ 1	Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61 ¹ , przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.	Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61 ¹ , przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, <u>odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.</u>

Stan prawny Kodeksu pracy w zakresie umów o pracę, obowiązujący od dnia 22 lutego 2016 r.

Jakie rodzaje umów o pracę będą obowiązywać od dnia 22 lutego 2016 r., czyli po nowelizacji Kodeksu pracy ?

Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy przewiduje rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Oznacza to, że w Kodeksie pracy utrzymane zostaną trzy rodzaje umów o pracę: umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas określony (zmiana art. 25 § 1 Kodeksu pracy), a także umowa o pracę na okres próbny (zmiana art. 25 § 2 i dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy).

Nadal możliwe będzie zawieranie umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa, tj. gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca wciąż będzie mógł w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Jak zmienią się przepisy dotyczące umowy o pracę na okres próbny ?

W przepisach Kodeksu pracy wyraźnie określony zostanie cel zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny (zmiana art. 25 § 2 Kodeksu pracy). Dotychczas o celu tego rodzaju umowy można wnioskować tylko z jej nazwy.

Przewiduje się, że umowa o pracę na okres próbny będzie mogła być zawarta w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Co do zasady pracodawca będzie mógł zatrudnić pracownika na okres próbny tylko raz. Jednakże jest uzasadnione, aby w pewnych przypadkach tego rodzaju umowa mogła być ponownie zawarta z pracownikiem (dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy).

Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z pracownikiem będzie możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Taka regulacja jest spójna z dotychczasowym orzecznictwem sądowym dotyczącym tej

umowy. Przykładowo w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (sygn. akt I PK 358/12, OSNP 2014/5/70) Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że "umowa na okres próbny jest zawierana w przypadkach, gdy jedna albo obie strony przed podjęciem decyzji o nawiązaniu stosunku pracy pragną poznać warunki przyszłego wykonywania wzajemnych praw i obowiązków w miejscu pracy.

Zawarcie takiej umowy jest pozostawione swobodzie stron. Kodeks pracy w art. 25 § 2 zastrzega tylko, że umowa na okres próbny może jedynie poprzedzać zawarcie umowy definitywnej (na czas nieokreślony bądź na czas określony lub wykonania określonej pracy), a okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy. Umowa o pracę na okres próbny ma służyć weryfikacji przez strony umowy o pracę dokonanego wzajemnie wyboru. Ze strony pracodawcy ma to być stwierdzenie przydatności zatrudnionej osoby do pracy na danym stanowisku ("wypróbowanie kogoś"), ze strony pracownika ocena warunków, rodzaju pracy, a w przełożeniu praktycznym również weryfikacja odpowiedniości i godziwości ustalonego wynagrodzenia za pracę w stosunku do nałożonych na pracownika obowiązków i koniecznego nakładu pracy ("sprawdzenie wartości, jakości" warunków oferowanej pracy).".

Ponadto ponowne zawarcie umowy na okres próbny będzie dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy - jednak w takim przypadku po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny po co najmniej 3-letniej przerwie w zatrudnieniu u pracodawcy.

Skoro bowiem celem tej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, to zasadne jest ponowne wypróbowanie pracownika, jeżeli ubiega się on o zatrudnienie do innej pracy albo też ubiega się wprawdzie o zatrudnienie do takiej samej pracy, jednak po dłuższej przerwie w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

Jak zmieniają się zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony ?

Zmiana art. 25¹ Kodeksu pracy ma na celu wprowadzenia skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę.

W nowym art. 25¹ przewiduje się określenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz określa się liczbę tych umów, które mogą być zawarte w ramach tego limitu.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mógł przekraczać 33 miesiące, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech.

Uwzględniając, że dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny będzie wynosił 3 miesiące, możliwe będzie zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę łącznie przez okres co do zasady 36 miesięcy, tj. 3 lat.

Określono również skutki przekroczenia okresu 33 miesięcy oraz przekroczenia dopuszczalnej liczby umów. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekraczałby 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczyłaby trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik byłby traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane będzie za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu tych przepisów.

Powyższe limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej:

- 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.

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (dodawany § 11 w art. 29 Kodeksu pracy).

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (dodawany § 5 w art. 251 Kodeksu pracy). Przyczyna ta jest bowiem znana tylko stronom umowy i w pierwszej kolejności podlega ich subiektywnej ocenie (w razie kontroli - także ocenie organu kontrolnego, a w razie sporu - ocenie sądu pracy w ramach postępowania sądowego). Nieodochowanie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (dodawany pkt 1a w art. 281 Kodeksu pracy).

Natomiast nie proponuje się nałożyć na pracodawcę takiego obowiązku w przypadku zawarcia umowy na czas określony w pozostałych celach wskazanych w art. 251 § 4 Kodeksu pracy; cele te bowiem są określone wprost w ustawie.

Dla zapewnienia ochrony także w przypadku trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów o pracę zawartych na czas określony w celu lub w okolicznościach określonych wyżej, na strony zostanie nałożony obowiązek ich uzupełnienia o te informacje w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Ponadto na pracodawcę zostanie nałożony obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu (przed dniem wejścia w życie ustawy) umowy o pracę z powodu obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia - w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy. Także to

zawiadomienie będzie mogło być dokonane w formie pisemnej lub elektronicznej (art. 15 projektowanej ustawy).

Umowa na okres próbny jest, co do zasady, pierwszą umową terminową. Jednocześnie jej szczególny charakter wyznaczający cel, jakiemu służy, tj. m.in. sprawdzenie kwalifikacji i umiejętności pracownika, przydatności na zajmowanym stanowisku, praktyczne przygotowywanie go do objęcia określonego stanowiska pracy, uzasadnia wyłączenie tego rodzaju umowy z limitu maksymalnego czasu trwania umów na czas określony. Ze względu na jej bezpośredni cel - "wypróbowanie pracownika" - umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się po zakończeniu okresu próbnego.

Jaki okres wypowiedzenia trzeba będzie zachować przy wypowiedaniu umów zawartych na czas określony ?

Przewiduje się, że zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony będą mogły być wypowiedziane zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika z zachowaniem ustawowo określonego okresu wypowiedzenia, którego długość w obu przypadkach będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (zmiana art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Przyjęte zostaną następujące okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:

- a) 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- b) 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- c) 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Powyższe okresy wypowiedzenia będą obowiązywały także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (uchylenie art. 33¹

Kodeksu pracy). Należy przy tym podkreślić, że okres wypowiedzenia przy takiej umowie ma zastosowanie, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę pracownikowi - zastępcy. Nie jest natomiast konieczne wypowiedzenie takiej umowy, gdy do pracy powraca zastępowany pracownik - wówczas bowiem umowa o pracę na czas określony zawarta w celu zastępstwa rozwiązuje się z dniem poprzedzającym dzień powrotu zastępowanego pracownika. Wynika to z samej istoty tej umowy.

Podstawy prawne:

- Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268)
- Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)