

Umowy o pracę po 22 listopada 2018 r. - obowiązki pracodawcy

21 listopada 2018 r. zakończył się 33-miesięczny okres od wejścia w życie przepisów Kodeksu pracy limitujących zawieranie umów o pracę na czas określony. W związku z tym pracodawca powinien sprawdzić, czy umowy pracowników zatrudnionych na podstawie takich umów przekształcą się w umowy na czas nieokreślony.

Po nowelizacji przepisów [Kodeksu pracy](#), począwszy od 22 lutego 2016 r., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy) nie może przekraczać 33 miesięcy. Łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Kiedy nie obowiązują limity

Limity czasowe nie dotyczą 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.

Najwięcej wątpliwości w zakresie dopuszczalności zawierania budzą umowy o pracę na czas określony dłuższe niż 33 miesiące, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Co istotne, w przypadku zawarcia takiej umowy pracodawca będzie zobowiązany do zawiadomienia w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia takiej umowy właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Sformułowanie dotyczące nielimitowanych umów na czas określony zawieranych z przyczyn obiektywnych jest bardzo ogólne, zatem każdy pracodawca będzie dokonywał oceny, czy istnieją takie obiektywne okoliczności leżące po jego stronie (np. konieczność ukończenia i oddania obiektu budowlanego). W przypadku sporu okoliczności te będzie badał sąd pracy.

Przykład:

W styczniu 2016 r. pracownik został zatrudniony na zastępstwo za pracownicę, która urodziła dziecko i korzystała z urlopu macierzyńskiego, a obecnie jest na urlopie wychowawczym. Okres zatrudnienia na umowę na zastępstwo z upływem 21 listopada 2018 r. będzie wynosił 33 miesiące - licząc od 22 lutego 2016 r. Jednakże umowa ta nie przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony, bowiem taka umowa nie podlega limitom ze względu na celowy charakter, tj. zastępowanie nieobecnego pracownika. Z istoty takiej umowy wynika bowiem, że nigdy nie jest znany dokładny okres trwania takiej umowy.

Należy także pamiętać, że 1 czerwca 2017 r. wprowadzono do [Kodeksu pracy](#) zmianę, zgodnie z którą limitowanie terminowych umów o pracę nie dotyczy pracownic, z którymi zawarto umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Umowy tych pracownic zostają przedłużone z mocy prawa tylko do dnia porodu.

Przykład:

Pracownicy 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy upłynie 21 listopada 2018 r. Pracownica jest w czwartym miesiącu ciąży, więc jej umowa o pracę z mocy prawa ulegnie przedłużeniu do dnia porodu. Oznacza to, że umowa ta wydłuży się o 5 miesięcy (czyli łącznie do 38 miesięcy), ale nie będzie to skutkowało przekształceniem jej w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Koniec okresu 33 miesięcy od wejścia w życie przepisów

Z upływem 21 listopada 2018 r. zakończy się 33-miesięczny okres od wejścia w życie przepisów [Kodeksu pracy](#) limitujących zawieranie umów o pracę na czas określony (nie dotyczy to umów o pracę zawieranych z pracownikami tymczasowymi).

Pracodawcy muszą zatem sprawdzić, których pracowników dotyczą limity, tj. czyje umowy o pracę na czas określony przekształcą się w umowy o pracę na czas nieokreślony i jakie w związku z tym będą mieli wobec nich obowiązki.

Pracodawcy powinni też ustalić, którzy pracownicy nie są objęci limitem 33 miesięcy i w konsekwencji ich umowy terminowe będą trwały nadal.

Czynności konieczne w związku z zakończeniem okresu 33 miesięcy

W związku z upływem 33-miesięcznego okresu liczonego od 22 lutego 2016 r., pracodawca zatrudniający pracowników na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony powinien zastosować następującą procedurę:

Krok 1. Ustalenie, która umowa nie przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony

Zasad dotyczących przekształcania umów na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed 22 lutego 2016 r., 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 nowelizacji dotyczącej umów terminowych do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie tej nowelizacji (tj. w okresie od 22 lutego 2016 r. do 21 listopada 2018 r.). W takim przypadku terminowa umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 14 ust. 6 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - [Kodeksu pracy](#) oraz niektórych innych ustaw). Takiej szczególnej ochronie podlegają przykładowo pracownicy objęci ochroną przedemerytalną, związkowcy oraz pracownice w ciąży i korzystające z płatnych urlopów związanych z urodzeniem dziecka.

Krok 2. Ustalenie grupy pracowników, których terminowe umowy o pracę przekształcą się po upływie 33 miesięcy w umowy na czas nieokreślony

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony był dłuższy niż okres 33 miesięcy lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, należy uznać, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wystarczy, że zostanie spełniona jedna z tych przesłanek, aby umowa o pracę na czas określony uległa przekształceniu.

Pierwsza umowa na czas określony zawarta z pracownikiem, trwająca 22 lutego 2016 r. jest pierwszą umową liczoną po zmianach przepisów [Kodeksu pracy](#), a druga taka umowa trwająca 22 lutego 2016 r. jest drugą umową na czas określony w rozumieniu zmienionych przepisów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się jedynie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od 22 lutego 2016 r., a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę albo za drugą umowę, jeżeli została zawarta jako druga umowa (art. 14 ust. 4 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - [Kodeksu pracy](#) oraz niektórych innych ustaw). Zatem do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia nie będą podlegały wliczeniu okresy wcześniejszego zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony, które były zawarte i rozwiązały się przed 22 lutego 2016 r. Natomiast wliczeniu do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia będzie podlegać okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony trwającej 22 lutego 2016 r., ale wyłącznie w czasie przypadającym od tego dnia (tj. od 22 lutego 2016 r.).

Przykład:

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r.. Zatem od 22 listopada 2018 r. umowa taka z mocy prawa ulegnie przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Limit 33 miesięcy, na jaki można zawrzeć maksymalnie taką umowę, minie bowiem 21 listopada

2018 r. W tym przypadku liczymy go od 22 lutego 2016 r., czyli od dnia wejścia w życie nowelizacji o umowach terminowych.

Przykład:

Pracownik miał z pracodawcą zawartą umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 30 września 2016 r., która była pierwszą umową o pracę z tym pracodawcą. Pracodawca i pracownik byli zainteresowani dalszą współpracą, więc po zakończeniu tej umowy zawarli kolejną umowę o pracę na czas określony 3 lat, począwszy od 1 października 2016 r. - zatem koniec umowy przypadałby po 21 listopada 2018 r., kiedy to upłynęły 33 miesiące od dnia wejścia w życie przepisów [Kodeksu pracy](#) dotyczących umów terminowych. W związku z tym umowa z mocy prawa przekształci się od 22 listopada 2018 r. w umowę o pracę na czas nieokreślony. Tak samo jest w przypadku zawarcia (nawet jeżeli nie upłynął jeszcze 33-miesięczny okres) czwartej umowy o pracę na czas określony - od dnia jej zawarcia pracownik jest zatrudniony na podstawie bezterminowej umowy o pracę.

Krok 3. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony pracownikom, których pracodawca nie chce już zatrudniać

Jeżeli pracodawca nie zamierza kontynuować współpracy z danym pracownikiem, to może wypowiedzieć mu umowę o pracę. Nie ma potrzeby uzasadniania tego wypowiedzenia, jeżeli jego złożenie miało miejsce w takim terminie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło jeszcze przed 22 listopada 2018 r., tj. przed dniem, w którym umowa przekształciłaby się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Decydujące znaczenie ma moment rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli umowa rozwiązałaby się po 21 listopada br., to konieczne jest uzasadnienie wypowiedzenia, nawet jeśli zostało ono złożone wcześniej.

Nie ma potrzeby uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli jej rozwiązanie nastąpi przed 22 listopada 2018 r., czyli przed jej przekształceniem w umowę na czas nieokreślony.

Tak więc po przekształceniu od 22 listopada 2018 r. umów terminowych w umowy o pracę na czas nieokreślony najważniejszym skutkiem dla pracodawcy i pracownika będzie obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia takiej umowy.

Nie ma obowiązku informowania o przekształceniu umowy o pracę

Z przepisów [Kodeksu pracy](#) nie wynika obowiązek dla pracodawcy w zakresie informowania pracownika o przekształceniu się jego umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Jednakże z uwagi na to, że pracownicy nie zawsze są zorientowani w przepisach, nie ma przeszkód, aby taka informacja została im przekazana.

Co istotne, samo przekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony nie skutkuje wydłużeniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie powoduje obowiązek dla pracodawcy w zakresie przedstawiania uzasadnienia przy wypowiedzeniu. Dlatego tylko w przypadku, gdyby z chwilą przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony upłynął 3-letni okres zatrudnienia u tego pracodawcy, to ma on obowiązek w ciągu 7 dni pisemnie poinformować pracownika o zmianie w tym zakresie.

Podstawa prawna:

art. 25¹, art. 29 § 3, art. 177 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - [Kodeks pracy](#) (j.t. [Dz.U. z 2018 r. poz. 917](#); ost. zm. [Dz.U. z 2018 r. poz. 1629](#)),

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](#)).

za: infor.pl