

# 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 przekształciła 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. 25<sup>1</sup>, 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