



Grant Thornton

An instinct for growth™

Purpurowy Informator GT

Październik 2015



Najnowsze zmiany w umowach pracowniczych

Czym jest „Purpurowy Informator”?

To przede wszystkim źródło informacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Będziemy cyklicznie informować Państwa o zmianach dotyczących szeroko rozumianych spraw kadrowych, a także poruszać inne zagadnienia istotne dla funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa.

Pierwszy numer chcielibyśmy poświęcić zagadnieniom związanym ze zmianami w umowach pracowniczych, które zaczną obowiązywać od dnia 22 lutego 2016 r.

Zapraszamy do lektury!

Z dniem 22 lutego 2016 roku wejdą w życie nowe zasady zawierania umów. Umowa o pracę na czas określony oraz umowa na okres próbny będzie podlegała nowym zasadom zawierania i rozwiązywania, może mieć to istotne znaczenie dla wielu pracodawców. Głównym celem nowych zasad jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystania umów o pracę na czas określony. Zmiany te zapewne będą miały istotne znaczenie dla wielu polskich pracodawców, ponieważ w istotny sposób modyfikują obowiązujące do tej pory bardzo szczegółowe zasady dotyczące zawierania i rozwiązywania w/w umów.

Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzający/Partner
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton



Zmiany w ustawie obejmą 7 najważniejszych obszarów

1

Maksymalny czas trwania

W przypadku umowy na okres próbny nie zmieni się maksymalny czas trwania i nadal będzie wynosił 3 miesiące. W przypadku umowy o pracę na czas określony wprowadzone zostaną ograniczenia dotyczące czasu trwania oraz liczby zawieranych umów.

Obecnie prawo nie przewiduje ograniczenia czasowego trwania umowy o pracę na czas określony, dlatego też umowy były zawierane na okresy wieloletnie 1 rok, 2 lata bądź 5 lat. Nowelizacja wprowadza maksymalny 33-miesięczny okres, na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas określony oraz zasadę, zgodnie z którą ten sam pracodawca i pracownik mogą zawrzeć maksymalnie trzy umowy o pracę na czas określony.

Tabela nr 1 Terminy przekształcenia umowy

Pracownik	Umowa na okres próbny	Umowa na czas określony	Terminy przekształcenia umowy na czas nieokreślony	Umowa na okres próbny
A	brak	01.01.2016 – 31.12.2019	22.11.2018 (33 miesiące liczone od 22.02.2016)	brak
B	brak	01.09.2015 – 31.12.2020	22.11.2018 (33 miesiące liczone od 22.02.2016)	brak
C	01.01.2016 – 31.03.2016	01.04.2016 – 31.12.2020	01.01.2019 (33 miesiące liczone od 01.04.2016)	01.01.2016 – 31.03.2016

UWAGA!

Przepisy te nie będą dotyczyły m.in. umów w celu zastępstwa pracownika, wykonywania pracy o charakterze sezonowym lub dorywczym, wykonywania pracy przez okres kadencji czy też kontrowersyjnych już w chwili uchwalenia tzw. umów zawartych ze względu na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Przekroczenie wytyczonego terminu lub maksymalnej liczby zawartych umów spowoduje, iż od dnia następującego po jego upływie pracownik będzie uważany za zatrudnianego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku gdy zostanie przekroczony maksymalny czas trwania umowy na okres próbny, wówczas pracownik może wystąpić z roszczeniem o ustalenia, iż strony umowy łączy umowa na czas określony.



Zmiany w ustawie obejmą 7 najważniejszych obszarów

2

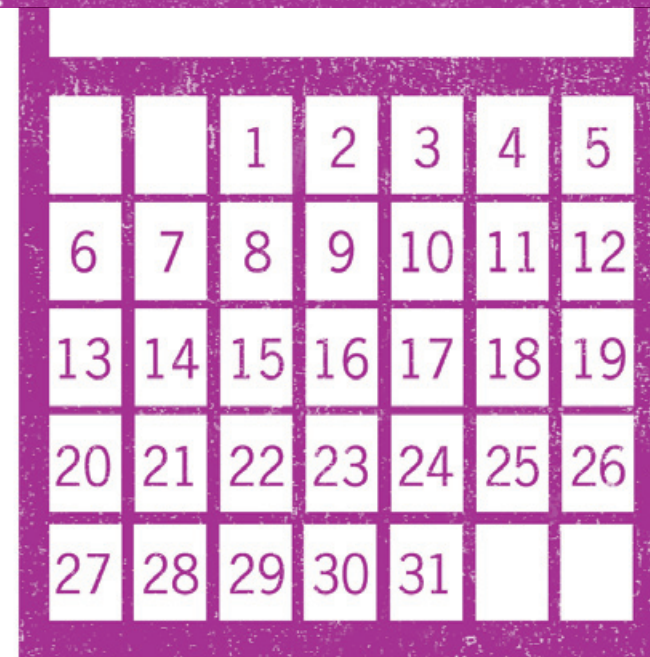
Okres wypowiedzenia

W przypadku umów zawieranych na okres próbny pozostaje bez zmian, czyli uzależniony jest od okresu na jaki została zawarta umowa. Natomiast okres wypowiedzenia dla umów zawieranych na czas określony będzie zależny od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, tzn. będzie wynosił od 2 tygodni do 3 miesięcy:

- 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.

Z zastrzeżeniem, że okres ten będzie liczony jego łączny staż pracy u danego pracodawcy, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, czyli od dnia 22.02.2016 r.

Za wypowiedzeniem będzie można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, bez względu na czas, na jaki została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia. Zmiana dotyczy również wszystkich umów na czas określony, które zawierane są w określonym celu.



3

Możliwość ponownego zatrudnienia

Ponowne zatrudnienie w przypadku umów na okres próbny będzie możliwe po upływie 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę (trzyletniej przerwie w zatrudnieniu), oraz w przypadku zatrudnienia w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Przy czym przez cel należy rozumieć sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, natomiast rodzaj pracy może być określony poprzez rodzaj obowiązków pracownika, nazwę stanowiska, rodzaj faktycznie wykonywanych czynności czy też określenie zawodu.

Zmiany w ustawie obejmą 7 najważniejszych obszarów

4

Przedłużanie umów do dnia porodu

Nowelizacja ustawy przewiduje dla umów zawartych na okres próbny przekraczający jeden miesiąc możliwość przedłużenia czasu jej trwania do dnia porodu w przypadku gdyby umowa rozwiązywała się po upływie 3 miesiąca ciąży.

5

Zwolnienie ze świadczenia pracy

Ustawodawca przewiduje w przypadku obu rodzajów umów, iż pracodawca może zwolnić pracownika ze świadczenia pracy bez zgody pracownika z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

6

Wypowiadanie umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów

Dla Umów na czas trwania określonej pracy, umów na czas określony zawartych na mniej niż 6 miesięcy oraz umów zawartych na dłużej niż 6 miesięcy bez możliwości wypowiedzenia – stosuje się przepisy dotychczasowe. Nowe przepisy dotyczą umów na czas określony zawartych na dłuższy okres niż 6 miesięcy z możliwością ich wypowiedzenia – stosuje się wówczas okresy wypowiedzenia uzależnione od stażu zatrudniania.



Przykład:

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 czerwca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., z możliwością jej wypowiedzenia. W dniu 25 lutego pracownik otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę – okres wypowiedzenia będzie wynosił 2 tygodnie ponieważ:

- Do umowy mają zastosowanie nowe przepisy o wypowiedzaniu umów uzależniające okres wypowiedzenia od stażu pracy.
- Staż pracy liczy się w przypadku umów trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów do dnia wejścia w życie nowych przepisów.

Zmiany w ustawie obejmą 7 najważniejszych obszarów

7

Zastosowanie nowych przepisów do umów trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów lub umów zawartych od tego dnia

Umowy na czas określony zawarte przed wejściem w życie nowelizacji, których rozwiązanie przypada po upływie 33 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji, rozwiązują się z upływem okresu na jaki zostały zawarte – jeżeli dotyczą pracowników chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie nowych przepisów do dnia upływu okresu 33 miesięcy. (np. z pracownikiem w wieku przedemerytalny została zawarta umowa na czas określony od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2020 r.) umowa taka rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2020 r. nie przekształcając się w umowę na czas nieokreślony.

Umowy na czas określony trwające w dniu wejścia w życie nowelizacji – stosuje się do nich nowe przepisy w zakresie maksymalnego czasu trwania tj. 33 miesięcy i maksymalnej ilości tj. 3 umów), z zastrzeżeniem, iż:

- a) do 33 miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia od dnia wejścia w życie nowelizacji, (np. pracownik zatrudniony jest od dnia 1 stycznia 2016 r. do okresu 33 miesięcy nie wlicza się okresu pomiędzy 1 stycznia a 22 lutego 2016 r.
- b) trwająca umowa uważana jest za pierwszą z trzech, jeżeli zawarta została przed 22.02.2016 i nie było innej umowy na czas określony
- c) trwająca umowa uważana jest za drugą jeśli przed umową trwającą w dniu wejścia w życie nowelizacji była zawarta inna umowa na czas określony albo trwająca w dniu wejścia w życie umowa została wcześniej przedłużona w drodze uzgodnienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.



Przykład:

Z pracownikiem została zawarta umowa na czas określony od 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. – **pierwsza umowa**, a następnie od 1 września 2015 do 31 sierpnia 2016 r. – **druga umowa**

Nowelizacja, która wejdzie w życie z dniem 22 lutego 2016 roku, precyzuje zasady zawierania umów na okres próbny, znosi zawieranie umów na czas wykonania określonej pracy oraz wprowadza ograniczenia dotyczące umów na czas określony. Ponadto zrównuje okresy wypowiedzenia umowy na czas określony z okresami obowiązującymi dla umów bezterminowych.

Ponieważ w wielu przypadkach zmienione przepisy znajdą zastosowanie do stosunków pracy trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, to Państwo (pracodawcy) będą zmuszeni zastanowić się, w jaki sposób nowe przepisy wpłyną na stosunki pracy w przedsiębiorstwie.

Mamy nadzieję, iż przedstawione powyżej informacje będą przydatne, a w przypadku chęci uzyskania dodatkowych informacji służymy Państwu radą, wsparciem i doświadczeniem.

Opisane powyżej zmiany mogą mieć istotne znaczenie z punktu widzenia pracodawców. W praktyce mogą zostać ograniczone możliwości wykorzystywania umów terminowych (zwłaszcza w tych firmach, które preferowały zawieranie umów terminowych na okresy trzyletnie lub dłuższe). Dodatkowym „utrudnieniem” będzie konieczność zastosowania okresów wypowiedzenia uzależnionych od stażu pracy u danego pracodawcy co może w istotny sposób wydłużyć procedurę wypowiedzania tych umów. **W razie wątpliwości, zapraszamy do kontaktu!**



Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzający/Partner
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 00
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com



Tomasz Dziedzic

Ekspert w dziedzinie prawa pracy
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 64
E Tomasz.Dziedzic@pl.gt.com



www.GrantThornton.pl

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mają jedynie charakter ogólny i poglądowy. Nie stwarzają one stosunku handlowego ani stosunku świadczenia usług doradztwa podatkowego, prawnego, rachunkowego lub innego profesjonalnego doradztwa. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z profesjonalnym doradcą w celu uzyskania porady dostosowanej do indywidualnych potrzeb. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. dołożyło wszelkich starań, aby informacje znajdujące się w niniejszym dokumencie były kompletne, prawdziwe i bazowały na wiarygodnych źródłach. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi jednak odpowiedzialności za ewentualne błędy lub braki w nich oraz błędy wynikające z ich nieaktualności. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi także odpowiedzialności za skutki działań będące rezultatem użycia tych informacji.