

ROZDZIAŁ I. Nowe umowy terminowe

1. Zmiana stanu prawnego

Od **22.2.2016 r.** wchodzi w życie nowe przepisy dotyczące zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę.

Zmiany w dotychczasowych przepisach wprowadza ustawa z 25.6.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220; dalej jako: nowelizacja z 25.6.2015 r.)

WAŻNE:

Od tego dnia pracodawcy będą mogli zawierać z pracownikami tylko następujące rodzaje terminowych umów o pracę:

- na okres próbny oraz
- na czas określony.



2. Likwidacja umowy na czas wykonania określonej pracy

Od 22.2.2016 r. nie będzie już podstawy prawnej do zatrudniania pracowników w ramach umowy na czas wykonania określonej pracy.

Obecnie jest jeszcze dopuszczalne zawieranie takiej umowy, w przypadkach gdy nie jest możliwy do precyzyjnego prze-

widzenia czas jej trwania (nie da się określić pewnej daty jej zakończenia). W przypadku umów na czas wykonania określonej pracy istotne jest nie tyle realizowanie przez pracownika pracy przez z góry wskazany czas, ale wykonanie konkretnej pracy, zadania. Umowy takie bywają zawierane np. na czas ukończenia obiektu budowlanego, realizacji projektu, sporządzenia bilansu finansowego a nawet konkretnych prac w ogrodnictwie czy rolnictwie (zbiór owoców, zbiór liści tytoniu). Umowa na czas wykonania określonej pracy kończy się, gdy zadania – do wykonania, których została zawarta – ostatecznie zostaną zrealizowane.

Rezygnację z funkcjonowania w porządku prawnym umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy uargumentowano faktem, że dość rzadko występuje ona w praktyce zatrudnienia pracowniczego, co jest spowodowane wątpliwościami odnośnie do jej prawidłowego stosowania. Ponadto Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wcześniejszego wypowiedzenia tej umowy. Wskazywano także, że za usunięciem tej umowy z systemu prawa pracy przemawia fakt, iż wykonywanie wszystkich rodzajów prac umożliwi zatrudnienie pracownika na podstawie jednego z trzech pozostałych rodzajów umów o pracę. Pozostawienie regulacji dotyczących umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy mogłoby natomiast budzić uzasadnione wątpliwości w świetle zgodności z prawem unijnym, np. ze względu na brak ograniczenia wielokrotności zawierania tego rodzaju umów.

Umowy na czas wykonania określonej pracy od 22.2.2016 r. **definitywnie znikają z przepisów prawa pracy**. W szczególności nie będą one już wymieniane w art. 177 § 3 KP dotyczącym przedłużenia umowy o pracę z ciężarną pracownicą do dnia porodu oraz w art. 97 KP dotyczącym wydawania pracownikom zbiorczych świadectw pracy za terminowe umowy o pracę. Również agencje pracy tymczasowej nie będą już mogły wykorzystywać umowy na czas wykonania określonej pracy do zatrudniania pracowników tymczasowo-

wych i na tej podstawie kierować do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Jednakże pracownicy, którzy 22.2.2016 r. będą pracować na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy zawartej przed tym dniem, dokończą pracę w ramach tej umowy na zasadach sprzed zmiany przepisów.

PRZYKŁAD:

Pracownica szwaczka została zatrudniona od 1.11.2015 r. na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy polegającej na uszyciu kostiumów teatralnych do przedstawienia w teatrze. Jeżeli kostiumy nie będą uszyte na dzień 22.2.2016 r., praca na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy będzie kontynuowana, aż do jej zakończenia (uszycia wszystkich kostiumów), mimo że od tego dnia Kodeks pracy nie będzie już przewidywał takiej umowy.



ROZDZIAŁ II. Nowe zasady zawierania umów o pracę na okres próbny

1. Czas trwania umowy na okres próbny oraz powód jej zawarcia

Tak jak do tej pory umowy na okres próbny można będzie zawrzeć na okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

Ponadto Kodeks pracy wyraźnie będzie wskazywał, że umowa na okres próbny jest zawierana w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy.

Jest to zgodne z dotychczasowym orzecznictwem SN, które wskazuje, że umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. **Bezpośrednim celem tej umowy jest „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby.** Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju (wyrok SN z 4.9.2013 r., II PK 358/12, OSNP 2014, Nr 5, poz. 70).

2. Liczba umów na okres próbny między tymi samymi stronami stosunku pracy

Zasadą pozostanie, że umowa na okres próbny między tymi samymi stronami stosunku pracy będzie mogła być zawarta tylko raz. Jednakże zostaną wprowadzone wyjątki. Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie zatem możliwe, jeżeli:

- pracownik będzie miał po umowie na okres próbny zostać zatrudniony do wykonywania **pracy innego rodzaju**;
- **po upływie co najmniej trzech lat** od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę pracownik ten miałby być zatrudniony do wykonywania pracy tego samego rodzaju. W takim przypadku dopuszczalne będzie jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.



PRZYKŁADY:

- 1) Pracownik został zatrudniony w firmie brokerskiej na stanowisku młodszy konsultant ds. ubezpieczeń, przy czym nie sprawdził się na tym stanowisku. Pracodawca będzie mógł dać mu jeszcze jedną szansę i zaproponować kolejną umowę na okres próbny przy pracy zupełnie innego rodzaju, np. jako specjalista do spraw kampanii on-line.
- 2) Pracownik został zatrudniony na stanowisku administrator IT helpdesk. Następnie przez 12 miesięcy pracował na podstawie umowy na czas określony. Pracodawca postanowił go awansować na stanowisko starszy inżynier oprogramowania. Ponieważ praca będzie innego rodzaju, pracodawca będzie mógł zawrzeć z tym pracownikiem drugą między tymi samymi stronami stosunku pracy umowę na okres próbny.
- 3) Pracownik został zatrudniony jako doradca serwisu – sprzedawca części zamiennych i akcesoriów najpierw na podstawie umowy na okres próbny, a potem przez 33 mie-

2. Liczba umów na okres próbny między tymi samymi stronami stosunku pracy

siące na podstawie umowy na czas określony. Następnie pracownik wyjechał do pracy w Wielkiej Brytanii. Wrócił po czterech latach i podjął zatrudnienie u tego samego pracodawcy. Ponieważ między rozwiązaniem umowy na czas określony zawartej z polskim pracodawcą minęło więcej niż trzy lata, pracownik ten może po raz kolejny zostać zatrudniony na trzymiesięczny okres próbny, mimo że pracował już w tej firmie jako doradca serwisu – sprzedawca części zamiennych i akcesoriów.

Nowa regulacja prawna jest spójna z dotychczasowym orzecznictwem SN, zgodnie z którym jeżeli 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 przepisów prawa pracy i jest ona w rzeczywistości umową na czas określony (wyrok SN z 26.8.1999 r., I PKN 215/99, OSNAPiUS 2000, Nr 24, poz. 890).

Dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny **na innym stanowisku pracy przy pracach różnych rodzajów** (wyrok SN z 4.9.2013 r., II PK 358/12, OSNP 2014, Nr 5, poz. 70).

ROZDZIAŁ III. Nowe zasady limitowania umów na czas określony

1. Charakterystyka umowy na czas określony

Umowa na czas określony jest umową terminową zawierana do końca okresu ustalonego datą kalendarzową albo przez wskazanie faktu, który ma nastąpić w przyszłości (ale musi być on pewny).

„Termin końcowy umowy zawartej na czas oznaczony nie musi być wskazany co do dnia, lecz można go określić zdarzeniem, którego nastąpienie w konkretnej sytuacji przewidują umawiające się strony. Dlatego termin końcowy takiej umowy może być określony przez wskazanie konkretnego zdarzenia, jeżeli tylko wystąpienie tego zdarzenia jest – w ramach rozsądnych ludzkich oczekiwań – oczywiście pewne” (wyrok SN z 30.8.1990 r., IV CR 236/90, OSNCP 1991, Nr 10–12, poz. 125).

PRZYKŁAD:

Jeżeli umowa na czas określony została zawarta do końca lata 2017 r., to należy przyjąć, że zakończy się ona 22.9.2017 r.



2. Limit czasowy i ilościowy

Po zmianie przepisów umowy na czas określony będą limitowane – przede wszystkim co do ich liczby oraz co do czasu ich trwania.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także **łącznie okres** zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mogła przekraczać 33 miesięcy, a **łączna liczba** tych umów nie będzie mogła być wyższa niż trzy.



PRZYKŁAD:

W nowym stanie prawnym pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony na 12 miesięcy. Oznacza to, że pracodawca ten będzie mógł zawrzeć jeszcze:

- jedną umowę na czas określony na 21 miesięcy;
- dwie umowy na czas określony, ale tak, żeby w sumie czas zatrudnienia pracownika na podstawie umów na czas określony nie był dłuższy niż 33 miesiące, np. jeszcze na 6 miesięcy i na 15 miesięcy ($6 + 15 + 12 = 33$).

Limit (czasowy i liczbowy) – obowiązujący między tymi samymi stronami stosunku pracy – nie będzie „odnawialny”.



PRZYKŁAD:

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony wynoszący 24 miesiące. Po tym okresie pracownik nie był zainteresowany dalszą współpracą. Po roku wziął jednak udział w procesie rekrutacyjnym do pracy u tego pracodawcy. Pracodawca będzie mógł go zatrudnić na podstawie kolejnej umowy na czas określony, ale nie na dłużej niż na dziewięć miesięcy ($24 + 9 = 33$).

3. Umowa na czas określony poprzedzona umową na okres próbny

Umowy na okres próbny **nie będą wchodziły do limitów umów na czas określony**. Umowy na okres próbny są co prawda objęte przepisami dyrektywy 99/70/WE, jednak zgodnie z orzeczeniem TSUE klauzula 5 ust. 1 Porozumienia ramowego mają na celu „zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” (C-144/04, *Mangold*, oraz C-378/07, *Angelidaki*).

Pozostanie to w zgodzie także z orzecznictwem SN, z którego wynika, że do limitu umów na czas określony nie wlicza się umów na okres próbny (wyrok SN z 7.2.2001 r., I PKN 229/00, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 8).

PRZYKŁADY:

- 1) Pracownik został zatrudniony w centrum motoryzacyjnym na podstawie umowy na okres próbny na trzy miesiące na stanowisku pracownik myjni samochodowej. Pracownik na tym stanowisku przepracował sześć miesięcy. Potem pracodawca zaproponował mu pracę jako blacharz samochodowy. Ponieważ to praca innego rodzaju, pracodawca będzie mógł zawrzeć z nim kolejną umowę na okres próbny na trzy miesiące. Jeżeli pracownik ten sprawdzi się przy nowej pracy, pracodawca będzie mógł mu zaproponować jedną umowę na czas określony nie dłuższy niż na 27 miesięcy albo dwie umowy na czas określony, np. jedną na 15, a drugą na 12 miesięcy.
- 2) Pracodawca zatrudnił pracownicę przy pracy polegającej na wykładaniu towaru na półkach w sklepie. Najpierw na podstawie umowy na okres próbny, a następnie przez 33 miesiące – na podstawie umowy na czas określony. Po jej zakończeniu pracodawca zdecydował się zaproponować pracownicy pracę na stanowisku pracownik



działu obsługi kas. Ponieważ pracownica będzie wykonywała pracę innego rodzaju niż do tej pory (pracę kasjera, a nie ekspedienta), pracodawca będzie mógł zawrzeć z nią drugą umowę na okres próbny. Jeżeli jednak pracownica sprawdzi się na nowym stanowisku pracy, to po okresie próbnym pracodawca będzie musiał zawrzeć z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, ponieważ limit zatrudnienia na czas określony został już wyczerpany.

- 3) Pracownik został zatrudniony na umowę na trzymiesięczny okres próbny na stanowisku sitodrukarz. Ostatecznie jednak pracodawca nie zdecydował się zawrzeć z nim umowy na czas nieokreślony, natomiast zatrudnił go na zastępstwo za pracownicę zatrudnioną na stanowisku koordynator introligatorni. Ponieważ zastępowana pracownica korzystała z uprawnień rodzicielskich z tytułu urodzenia bliźniąt, wykorzystwała przysługujący jej urlop wychowawczy w pełnym wymiarze, a także urlop wypoczynkowy, do którego nabyła prawo, pracownik zastępował ją przez ponad cztery lata. Po tym okresie pracodawca chciałby zatrudnić go po raz kolejny na umowę na okres próbny na stanowisku sitodrukarz. Nie może jednak tego zrobić, ponieważ od zakończenia umowy na zastępstwo nie upłynęły trzy lata. W takiej sytuacji pracodawca może zatrudnić pracownika na stanowisku sitodrukarz na podstawie umowy na czas określony maksymalnie na 33 miesiące (lub na podstawie trzech umów na czas określony nieprzekraczający w sumie 33 miesięcy) albo od razu zaproponować mu umowę na czas nieokreślony.
-