

# Umowa o pracę na czas określony

## Umowa o pracę na czas określony po zmianach od 22 lutego 2016 r.

Zgodnie z ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, nowelizującą Kodeks pracy, w zasadniczy sposób zmieniły się zasady zawierania umów na czas określony. Celem nowelizacji było ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania przez pracodawców tej podstawy zatrudnienia. Istotną nowością jest wprowadzenie:

- ograniczenia w liczbie umów na czas określony jak również,
- maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie tej umowy między tymi samymi stronami stosunku pracy.

W związku z tym:

- okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie tych umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekroczyć 33 miesięcy,
- łączna liczba tych umów nie może przekroczyć 3.

W nowym systemie prawnym nie ma już znaczenia przerwa między zawartymi umowami terminowymi. Niezależnie więc od długości przerw w zatrudnieniu między tymi samymi stronami stosunku pracy umowy o pracę na czas określony będą mogły zostać zawarte, ale z uwzględnieniem limitów czasu trwania 33 miesięcy i liczby trzech zawartych umów.

Tak więc, jeśli okres zatrudnienia na podstawie terminowej umowy o pracę będzie dłuższy niż 33 miesiące lub liczba zawartych umów na czas określony będzie większa niż 3, wówczas stosunek pracy przekształci się w zatrudnienie na czas nieokreślony.

Skutek ten nastąpi:

- od następnego dnia po upływie 33 – miesięcznego okresu zatrudnienia lub
- od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, nawet jeżeli nie został przekroczony 33 – miesięczny limit trwania umów. Łączny czas trwania dotychczasowych umów na czas określony nie ma więc w tym przypadku znaczenia.

W sytuacji gdy pracownik będzie wykonywał pracę na podstawie umów o pracę na czas określony, pomiędzy którymi wystąpi przerwa, to upływ okresu 33 miesięcy ustala się, licząc dni zatrudnienia przy założeniu, że miesiąc liczy 30 dni.

Powyższe ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony nie obowiązują w sytuacji:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 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 (np. jednorazowe projekty i kontrakty np. unijne, regionalne i inwestycyjne).

Jednocześnie by ograniczyć nieuzasadnione wykorzystywanie zatrudnienia terminowego, wprowadzone zostały obowiązki informacyjne dla pracodawcy. Otóż pracodawca, który zawarł umowę na czas określony z powodu konieczności zaspokojenia rzeczywistego okresowego zapotrzebowania na pracowników i jest ono niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, będzie zobligowany by zawiadomić okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, wraz ze wskazaniem, przyczyn obiektywnych leżących po jego stronie.

Takie zawiadomienie trzeba będzie przekazać w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

## **Rozwiązanie umowy na czas określony – stan prawny od 22 lutego 2016 r.**

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z reguły z upływem czasu, na jaki została zawarta. Może zostać rozwiązana również w skutek jej wypowiedzenia.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy zrównuje od 22 lutego 2016 r., okresy wypowiedzenia umowy na czas określony – również na zastępstwo – z okresami wypowiedzenia, które obowiązują dla umów na czas nieokreślony. Zostają one więc wydłużone i uzależnione od stażu zakładowego pracownika, czyli okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Okres wypowiedzenia umowy na czas określony od 22 lutego 2016 r. wynosi:

- 2 tygodnie – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, niezależnie od rodzaju zawartej umowy.

### **Przepisy przejściowe**

Ustawa z 25 czerwca 2015 r. nowelizująca Kodeks pracy reguluje również sytuację prawną umów terminowych trwających w dniu wejścia w życie zmian, czyli w dniu 22 lutego 2016 r.

W tym zakresie przewiduje się, że:

- do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy,
- do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy, jeżeli przed tym dniem umowy te zostały wypowiedziane,
- do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia będzie się stosować dotychczasowe przepisy,
- przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 Kodeksu pracy,
- do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczany będzie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy. Jeżeli dopuszczalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) na czas określony, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, zostanie przekroczony - umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy będzie także traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów albo jako druga umowa, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 251 Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu. Jednakże nie będzie to stosowane do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Ponadto umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 251 Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy lub w dniu jej wejścia w życie,
- przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które będą wypowiedziane począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, nie będą uwzględniane okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy (oznacza to, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony zawieranych począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, będą uwzględniane także okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy),
- do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy (np. w zakresie roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika).

[Wzór pozwu](#)