

## Umowa o pracę na czas określony

Umowa na czas określony jest najczęściej stosowaną formą zatrudniania pracowników. Na jej podstawie pracodawca uzgadnia z pracownikiem początkową i końcową datę trwania stosunku pracy.

Od 1 stycznia 2012 r. przestała obowiązywać w zakresie umów na czas określony ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (tzw. ustawa antykryzysowa). Oznacza to, że zasady zawierania umów na czas określony ponownie reguluje art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zatem od 1 stycznia 2012 r. z jednym pracownikiem można zawrzeć maksymalnie dwie umowy na czas określony na następujące po sobie okresy, jeżeli przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Trzecia umowa na czas określony zawarta z tym samym pracownikiem będzie traktowana jak umowa na czas nieokreślony.

Do umów na czas określony trwających 1 stycznia 2012 r. należy stosować art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej). Oznacza to, że umowa na czas określony zawarta w czasie obowiązywania ustawy antykryzysowej, która nadal obowiązywała 1 stycznia 2012 r., będzie pierwszą umową o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Natomiast umowy, które rozwiązały się przed 1 stycznia 2012 r., nie będą miały żadnego znaczenia przy liczeniu umów na czas określony.

### PRZYKŁAD

---

Pracodawca (będący przedsiębiorcą) zatrudnił pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 stycznia 2012 r. Strony zawarły następną umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2012 r. Będzie to druga umowa o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Po tej umowie strony mogą zawrzeć już tylko umowę na czas nieokreślony.

Obowiązujące ponownie od 1 stycznia 2012 r. limity dotyczące zawierania umów na czas określony należy stosować do umów o pracę na czas określony zawartych przed wejściem w życie ustawy anty kryzysowej, czyli przed 22 sierpnia 2009 r., których termin rozwiązania przypadał po 31 grudnia 2011 r. Do tych umów ustawa anty kryzysowa w ogóle nie miała zastosowania. Tak samo regulacje Kodeksu pracy należy stosować wyłącznie do umów na czas określony, które zakończyły się przed wejściem w życie ustawy anty kryzysowej.

Od 1 stycznia 2012 r. okres, na jaki może być zawarta umowa na czas określony, nie został ustalony i zależy od decyzji stron umowy. Okres ten nie może być jednak zbyt długi, np. wynosić 10 lat, ponieważ takie ustalenie czasu trwania umowy na czas określony może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 Kodeksu pracy) i za sposób na omijanie przepisów dotyczących zawierania umów na czas nieokreślony, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005 r. (II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Takie same zasady obowiązują w przypadku przedłużenia umowy zawartej na czas określony np. w formie aneksu. Takie przedłużenie umowy jest traktowane na równi z zawarciem kolejnej umowy na czas określony.

W wyroku z 25 października 2007 r. (II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317) SN stanął na stanowisku, że:

**SN** (...) *niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.*

Zgodnie z nowymi zasadami, od 22 lutego 2016 r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak również łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy (art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy po nowelizacji). Nowe przepisy wprowadzają również maksymalny limit w zakresie liczby umów na czas określony – te same strony będą mogły zawrzeć maksymalnie 3 takie umowy. W wyniku nowelizacji doszło zatem do zwiększenia dopuszczalnej liczby umów tego rodzaju – z 2 do 3.

## PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na 3-miesięczny okres próbny w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika na stanowisku pracy „sprzedawca”. Po zakończeniu tej umowy pracodawca zatrudnił pracownika na czas określony na 24 miesiące. W takim przypadku stronom pozostało 9 miesięcy, jakie mogą rozdysponować na 2 kolejne umowy na czas określony. Nie ma przeszkód, aby strony zawarły jedną umowę na okres 9 miesięcy lub od razu umowę na czas nieokreślony.

Uwzględniając dopuszczalny okres trwania umowy na okres próbny oraz umów na czas określony, należy wskazać, że pracownik u tego samego pracodaw-

cy będzie mógł być zatrudniony, co do zasady, na podstawie umów terminowych maksymalnie przez 36 miesięcy (3 miesiące okresu próbnego + 33 miesiące zatrudnienia w ramach maksymalnie 3 umów na czas określony). Umowa na okres próbny, mimo że formalnie jest umową terminową, nie jest wliczana do limitu umów na czas określony pod względem liczby umów i czasu ich trwania.

### PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnił pracownika na podstawie umowy na czas określony na okres 12 miesięcy. Druga i trzecia umowa terminowa również zostały zawarte na 12 miesięcy. Pracodawca uznał, że skoro nie ma przymusu zawierania 3-miesięcznej umowy na okres próbny i faktycznie nie zawarł z pracownikiem takiej umowy, to dopuszczalny czas jej trwania może doliczyć do puli umów zawieranych na czas określony. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Żaden przepis nie daje bowiem możliwości swobodnego zaliczania okresu niewykorzystanej umowy na okres próbny do 33-miesięcznego okresu trwania umów na czas określony. Fakt niewykorzystania umowy na okres próbny powoduje, że 3 miesiące, przez jakie może ona trwać, przepadają.

W praktyce może się zdarzyć, że strony uzgodnią w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony, że okres wykonywania pracy będzie dłuższy od pierwotnie umówionego okresu wykonywania pracy. W takim przypadku, zgodnie z nowymi zasadami, takie uzgodnienie będzie uważane za zawarcie – od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić rozwiązanie poprzedniej umowy – nowej umowy o pracę na czas określony.

Nowe przepisy regulują również sytuację, w ramach której umówiony okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przekracza dopuszczalny czas trwania takiej umowy (umów) wynoszący 33 miesiące. Wówczas należy przyjąć, że pracownik od dnia następnego po upływie 33 miesięcy terminowego zatrudnienia będzie zatrudniony z mocy prawa na podstawie umowy na czas nieokreślony. Ta sama zasada – automatycznego przekształcania umowy terminowej w bezterminową – będzie miała zastosowanie w przypadku, gdy strony przekroczą dopuszczalny limit 3 umów na czas określony (art. 25<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy po nowelizacji).

### PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na 3-miesięczny okres próbny, a następnie umowę terminową na okres 36 miesięcy. W takim przypadku zawarta umowa na czas określony w dniu następnym po dniu, w którym upływają 33 miesiące terminowego zatrudnienia, ulegnie z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.

### PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnił pracownika na okres próbny. Następnie strony zawarły 4 umowy na czas określony – 3 na okres 10 miesięcy i jedną na okres 6 miesięcy. W takiej sytuacji czwarta umowa terminowa z mocy prawa przekształci się w umowę na czas nieokreślony.

Warto zauważyć, że nowy przepis wprowadza zasadę automatycznej zmiany czwartej umowy na czas określony w umowę bezterminową niezależnie od tego, czy strony wykorzystały w tym czasie limit 33 miesiące dopuszczalnego łącznego czasu trwania umów terminowych.

## PRZYKŁAD

Strony po 3-miesięcznym okresie próbnym zawarły 3 umowy na czas określony – każdą na okres 6 miesięcy. W takim przypadku strony wykorzystały 18 miesięcy z dopuszczalnego 33-miesięcznego limitu czasu zatrudniania na podstawie umów terminowych. Nie oznacza to jednak, że przez kolejne 15 miesięcy pracownik będzie mógł być zatrudniony na podstawie kolejnej czy kolejnych umów na czas określony. Zatem mimo niewykorzystania wymiaru 33 miesięcy dopuszczalnego czasu trwania umów terminowych czwarta umowa ulegnie z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.

Kwestią nieuregulowaną w nowych przepisach jest to, po jakim czasie od momentu rozwiązania stosunku pracy między tymi samymi stronami ponownie powstanie możliwość wykorzystania 3 umów na czas określony w łącznym wymiarze 33 miesięcy. Zgodnie z jednym z poglądów należy przyjąć, że można to będzie uczynić po upływie 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniej umowy na czas określony. Wówczas bowiem będzie możliwe, zgodnie z nowymi przepisami, ponowne zawarcie umowy na okres próbny obejmującej poprzedni rodzaj pracy. Zgodnie z innym poglądem będzie to w ogóle niedopuszczalne. Niewykluczone jednak, że problem ten rozstrzygnie dopiero orzecznictwo Sądu Najwyższego.

### Brak limitów w zawieraniu umów terminowych

Zgodnie z nowymi zasadami dopuszczalny 33-miesięczny okres zatrudnienia pracownika na podstawie umów na czas określony oraz dopuszczalna liczba 3 takich umów nie będą dotyczyć umów na czas określony zawieranych:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Wyłączenie zastosowania wskazanych limitów trwania umów na czas określony oraz ich liczby w stosunku do wyżej wymienionych umów będzie możliwe, gdy ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy po nowelizacji).

Budzącą najwięcej kontrowersji przesłanką dopuszczającą stosowanie nieograniczonych w liczbie i czasie umów na czas określony jest wykazanie przez pracodawcę obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, które uzasadniają zawieranie takich umów. Brak definicji czy choćby kryteriów pozwalających na

zaliczenie takiego lub innego stanu faktycznego do tego typu sytuacji powoduje, że trudno będzie w praktyce zarówno uznać, jak i zakwestionować konkretne powody wskazane przez pracodawcę. Przesłanka obiektywnych przyczyn będzie zapewne sukcesywnie wyjaśniana przez orzecznictwo sądowe.

Wprowadzenie możliwości stosowania przez pracodawców umów na czas określony z pominięciem ich limitów może być w praktyce postrzegane jako przeliczenie ryzyka pracodawcy (przynajmniej częściowego) na pracowników. Od kondycji pracodawcy w szerokim rozumieniu i tym samym obiektywnych przesłanek istniejących po jego stronie zależy bowiem, czy pracownik będzie objęty ochroną 3 umów terminowych i maksymalnym 33-miesięcznym okresem ich trwania.

## PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzi zakład produkcyjny. Dobra koniunktura sprawiła, że przedsiębiorstwo zaczęło zwiększać zatrudnienie. Pracownicy w pierwszej kolejności dostawali umowy na 3-miesięczny okres próbny. Kolejne dwie umowy były umowami na czas określony. Zamiarem pracodawcy było wykorzystanie 3 umów na czas określony na łączny okres 33 miesięcy, a następnie zatrudnienie pracowników na stałe. Podczas trwania drugiej umowy terminowej miało miejsce gwałtowne pogorszenie koniunktury. Do tej pory pracodawca funkcjonował na podstawie wieloletnich zleceń z kontrahentami – obecnie umowy są krótkoterminowe i jest ich mało. W związku z tym zapotrzebowanie na pracę i tym samym pracowników jest bardzo zmienne – mimo usilnych starań pracodawcy. Uwzględniając złą kondycję ekonomiczną zakładu pracodawca zdecydował, że kolejna (trzecia) umowa na czas określony, z uwagi na obiektywne okoliczności leżące po stronie pracodawcy, nie będzie wliczana do dopuszczalnego limitu i czasu trwania umów na czas określony. Pracodawca jednocześnie oznajmił pracownikom, że z uwagi na trudności związane z brakiem zamówień będą zawierane kolejne umowy na czas określony, niewliczane do ustawowych limitów. W takim przypadku działania pracodawcy w świetle nowych regulacji można uznać za prawidłowe. Kondycja zakładu, mimo starań pracodawcy, z przyczyn od niego niezależnych, a także zmienne zapotrzebowanie na pracę sprawiły, że zawieranie kolejnych umów na czas określony wypełnia warunki przesłanki, jaką jest zaspokojenie rzeczywistego zapotrzebowania pracodawcy o charakterze okresowym.

Nie zawsze, mimo wystąpienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy, będzie możliwe i usprawiedliwione odejście od przepisu limitującego liczbę umów terminowych i czas ich trwania.

## PRZYKŁAD

W firmie awarii uległo kilka starych, wysłużonych urządzeń, przy użyciu których wykonywano przeważającą część pracy (produktów). Pracodawca, zamiast inwestować w nowy sprzęt, kupił kilka bardzo drogich samochodów. Ze względu na pogarszającą się z dnia na dzień kondycję zakładu i utratę zamówień związaną z niewywiązywaniem się z umów, pracodawca podjął decyzję, że będzie zatrudniał pracowników na podstawie umów na czas określony bez ograniczenia – powołując się na przesłankę obiektywnych trudności leżących po jego stronie.

W tym przypadku, mimo słabej kondycji zakładu i zmiennego zapotrzebowania na pracę, należy uznać, że powoływanie się przez pracodawcę na przesłankę, jaką są obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, nie miało uzasadnienia.

Zgodnie z nowymi zasadami obowiązkiem pracodawcy będzie zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony podyktowanej obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia właśnie takiej umowy. Obowiązek informacyjny względem PIP powinien zostać wykonany w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Należy zwrócić uwagę, że żaden przepis nie zobowiązuje PIP do dokonywania analiz i kwestionowania w ich wyniku zasadności nadsyłanych umotywowanych informacji. Należy zatem uznać, że obowiązek nadsyłania zawiadomień w sprawie zawartych umów na czas określony wraz z uzasadnieniem jest kwestią formalną – zarówno po stronie pracodawcy, jak i PIP. Trzeba jednocześnie zwrócić uwagę, że przepis zobowiązuje pracodawcę do nadesłania zawiadomienia o zawarciu umowy wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Uwzględniając fakt, że ustawodawca działał racjonalnie i opierając się na dosłownym brzmieniu omawianej regulacji, należy uznać, że nowy przepis w żadnym razie nie nakłada na pracodawcę obowiązku przesyłania kopii umowy. Czym innym jest bowiem umowa (lub jej kopia), a czym innym informacja o fakcie jej zawarcia.

### Wypowiedzenie umowy na czas określony

Umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu, na jaki ją zawarto. Wyjątek stanowi umowa na czas określony zawarta z pracownicą w ciąży na okres dłuższy niż 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca ciąży. W takiej sytuacji umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 Kodeksu pracy).

Strony mogą też rozwiązać umowę na czas określony przed terminem jej zakończenia także za porozumieniem stron oraz bez wypowiedzenia zarówno z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy), jak i bez jego winy (art. 53 Kodeksu pracy), oraz z winy pracodawcy (art. 55 Kodeksu pracy).

Obecnie możliwość wypowiedzenia umowy na czas określony zależy od spełnienia dwóch warunków. Po pierwsze, taka umowa musi być zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy, a po drugie, w treści umowy strony muszą przewidzieć możliwość jej wypowiedzenia (art. 33 Kodeksu pracy). Zapis przewidujący możliwość wypowiedzenia umowy o pracę można zamieścić w zawieranej umowie, a także później – w czasie jej trwania (uchwała SN z 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNP 1994/8/126).

---

#### **WAŻNE!**

**Klauzulę przewidującą 2-tygodniowy okres wypowiedzenia można wprowadzić również w czasie trwania umowy na czas określony.**

---

Zatem z samej umowy o pracę musi wynikać, że strony przewidują możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Brak takiego postanowienia w umowie oznacza, że żadna ze stron, tj. ani pracodawca, ani pracownik, nie może wypowiedzieć umowy, chociażby była ona zawarta na dość długi czas. Wypowiedzenie umowy na czas określony niezawierającej takiej klauzuli będzie dopuszczalne tylko w przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy oraz zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników. Dwutygodniowy okres wypowiedzenia, gdyż tylko taki ustawodawca przewidział dla umów na czas określony, musi kończyć się zawsze w sobotę.

Strony umowy na czas określony mogą ustalić w umowie o pracę dłuższy okres wypowiedzenia niż 2-tygodniowy, np. 1-miesięczny. Skuteczność takiego zapisu zależy od tego, czy w dniu jego ustalenia był on korzystny dla pracownika. Z reguły ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia niż ustawy w dniu dokonania takiego zapisu jest korzystne dla pracownika, gdyż daje mu dłuższą gwarancję zatrudnienia.

W wyniku nowelizacji przepisów, od 22 lutego 2016 r. uchylono przepisy regulujące możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (art. 33 Kodeksu pracy). Po zmianach okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony będzie uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Nastąpi zatem zrównanie długości okresów wypowiedzenia niezależnie od tego, czy wypowiedziana jest umowa na czas określony czy nieokreślony.

#### Okresy wypowiedzenia umowy na czas określony od 22 lutego 2016 r.

Długość okresu wypowiedzenia	Okres zatrudnienia
2 tygodnie	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy
1 miesiąc	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy
3 miesiące	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat

Nowe rozwiązanie przewidujące możliwość swobodnego rozwiązania umowy zawartej na czas określony spotkało się z krytyką ze strony Sądu Najwyższego zawartą w opinii z 15 maja 2015 r. (BSA III-021-149/15) do projektu omawianej nowelizacji Kodeksu pracy. W ocenie SN:

**SN** (...) prawo do swobodnego wypowiedzenia przez każdą ze stron umowy o pracę na czas określony jest sprzeczne z naturą zobowiązań o charakterze trwałym (ciągłym) i narusza podstawowe zasady rozwiązywania takich zobowiązań. (...) Wypowiedzenie jest normalnym sposobem ustania umownego stosunku zobowiązaniowego o charakterze trwałym (ciągłym), który został nawiązany na czas nie-

określony. (...) Proponowana regulacja odbiera praktycznie sens i znaczenie uzgodnieniu określonego czasu trwania stosunku pracy. (...) W obecnie obowiązującym stanie prawnym umowa o pracę na czas określony może zostać swobodnie wypowiedziana przez każdą ze stron, jeżeli została zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy i przy jej zawieraniu strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Prawo wypowiedzenia ma więc podstawę prawną w umowie stron, a nie w ustawie.

W ocenie SN rozwiązanie przewidujące ustawowe prawo do swobodnego rozwiązywania umów terminowych może w praktyce prowadzić do całkowitej destabilizacji zatrudnienia wynikającego z takich umów.

### Najważniejsze zmiany w zakresie umów terminowych od 22 lutego 2016 r.

Przed zmianą przepisów	Po zmianie przepisów
brak określenia maksymalnej długości umowy na czas określony	umowę na czas określony można zawrzeć maksymalnie na 33 miesiące
możliwość zawarcia maksymalnie dwóch następujących po sobie umów na czas określony	możliwość zawarcia maksymalnie trzech następujących po sobie umów na czas określony
okres wypowiedzenia umowy na czas określony wynosi 2 tygodnie (jeżeli w ogóle go ustalono w umowie i jest ona zawarta na okres powyżej 6 miesięcy), bez względu na czas jej trwania	okres wypowiedzenia umowy na czas określony wynosi 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące, w zależności od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy
dopuszczalność zawierania umów na czas wykonywania określonej pracy	brak możliwości zawierania umów na czas wykonywania określonej pracy
brak regulacji dopuszczających możliwość ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem	wprowadzenie dopuszczalności ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem

### Przepisy przejściowe

W dniu wejścia w życie nowych przepisów, tj. 22 lutego 2016 r., będzie funkcjonowała całkiem spora liczba umów na czas określony – zawartych na podstawie dotychczasowych przepisów. Zgodnie z przepisem przejściowym do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie omawianej nowelizacji, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 14 ust. 1 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw). Umowy takie zakończą się zatem wraz z upływem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Obecnie możliwość wypowiedzenia umowy na czas określony jest możliwa pod warunkiem, że taka umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i strony przewidziały w jej treści możliwość 2-tygodniowego wypowiedzenia.

Zgodnie z regulacją przejściową, w przypadku gdy strony zawarły umowy o pracę na czas określony do 6 miesięcy lub dłuższy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu



wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia należy stosować dotychczasowe przepisy. Oznacza to, że w takim przypadku strony nie będą mogły powoływać się na nowe rozwiązania przewidujące zniesienie ograniczeń w zakresie dopuszczalności swobodnego rozwiązywania umów na czas określony. W praktyce brak klauzuli umożliwiającej wypowiedzenie umowy na czas określony sprawi, że z formalnego punktu widzenia taka umowa nie będzie mogła być wypowiedziana (art. 14 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

## PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem do 31 grudnia 2016 r. umowę na czas określony na 2 lata. W umowie tej nie ustalono okresu wypowiedzenia. W takim przypadku po wejściu w życie nowelizacji umowa ta nadal nie będzie podlegała wypowiedzeniu, pomimo że nowa regulacja przewiduje możliwość wypowiedzenia takich umów z mocy prawa.

## WAŻNE!

**Do umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, które zgodnie z dotychczasowymi przepisami nie podlegały wypowiedzeniu, należy stosować dotychczasowe zasady rozwiązywania umów o pracę.**

Część zawieranych na podstawie dotychczasowych przepisów umów na czas określony ma klauzulę umożliwiającą ich wypowiedzenie. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, zastosowanie będą miały okresy wypowiedzenia właściwe dla umów na czas nieokreślony. Oznacza to, że w zależności od stażu pracy u pracodawcy stosowane będą okresy wypowiedzenia:

- 2-tygodniowe,
- 1-miesięczne oraz
- 3-miesięczne (art. 14 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 2015 r., o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

## PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikami 2 umowy na czas określony jeszcze przed nowelizacją przepisów dotyczących umów terminowych – jedną na rok z klauzulą o 2-tygodniowym wypowiedzeniu, a drugą na 6 miesięcy bez możliwości wypowiedzenia. Obie umowy obowiązywały w dniu wejścia w życie nowelizacji dotyczącej umów terminowych. W takim przypadku umowy, która nie przewidywała możliwości wypowiedzenia, po nowelizacji przepisów nie będzie można wypowiedzieć, natomiast do umowy, która zawiera klauzulę o wypo-

wiedzeniu, należy stosować okresy wypowiedzenia właściwe dla umów na czas nieokreślony.

Przepisy przejściowe rozstrzygają również kwestię dopuszczalnej liczby umów na czas określony w sytuacji, gdy tego rodzaju umowy wiążą strony w dniu wejścia w życie nowych regulacji. Do umów zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, będą miały zastosowanie nowe przepisy, zgodnie z którymi okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak również łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Do tego okresu zatrudnienia należy zaliczyć okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, który przypada od dnia wejścia w życie nowych przepisów. Trwająca w dniu wejścia w życie nowelizacji umowa o pracę na czas określony będzie uważana za pierwszą umowę w rozumieniu zmienionych przepisów (pierwszą z trzech umów). Może też być traktowana jako druga umowa w rozumieniu nowych przepisów, jeżeli została zawarta jako druga umowa na czas określony zgodnie z dotychczasowymi przepisami (art. 14 ust. 4 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

## PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony na okres 3 lat przed wejściem w życie nowelizacji przepisów o umowach terminowych. W dniu wejścia w życie zmian do zakończenia umowy pozostało 6 miesięcy. Umowa będzie traktowana jako pierwsza umowa na czas określony zawarta zgodnie z nowymi przepisami. Po tej umowie pracodawca może podpisać z pracownikiem jeszcze dwie umowy na czas określony. Ponadto po zakończeniu tej umowy pracodawca będzie mógł zatrudniać pracownika tylko przez 27 miesięcy na podstawie umów na czas określony, gdyż limit 33 miesięcy należy liczyć w tym przypadku od dnia wejścia w życie nowelizacji.

Przedstawione zasady nie będą miały jednak zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie nowelizacji, jeżeli rozwiązanie takich umów 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 ustawy zmieniającej Kodeks pracy do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. W takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Natomiast umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie nowelizacji, ale w okresie 1. miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy na czas określony zawartej zgodnie z dotychczasowymi przepisami, jeżeli 1-miesięczny okres rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie nowelizacji lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Nie można wykluczyć sytuacji, że w dniu wejścia w życie nowych przepisów strony stosunku pracy będą łączyły umowy zawarte na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy wynika to z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W takiej sytuacji obowiązkiem stron umowy jest dokonanie, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie nowych przepisów, uzupełnień treści umów w zakresie celu lub okoliczności (obiektywnych przyczyn) uzasadniających zawarcie umowy na czas określony (art. 15 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

W przypadku gdy strony umowy w dniu wejścia w życie nowych przepisów były związane umową na czas określony, której podstawą zawarcia były obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy, obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie o takiej umowie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej. Obowiązkiem pracodawcy jest ponadto wskazanie przyczyn jej zawarcia. Formalności tych należy dopełnić w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.

Chcąc ustalić długość okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie omawianej nowelizacji, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy (art. 16 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie omawianej nowelizacji.