

Słów kilka na temat propozycji zmian przepisów Kodeksu Pracy w 2015 roku

Prawo | Artykuły / Aneta Sadowska, wykładowca MBA w WSB w Gdańsku

Artykuł dotyczy propozycji zmian przepisów Kodeksu Pracy w 2015 roku w zakresie zawierania umów na czas określony

TREŚĆ ARTYKUŁU:

W 2014 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zaproponowało wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy, głównie w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów pracę. Planowane zmiany są aktualne i najprawdopodobniej wejdą niedługo w życie. Można śmiało powiedzieć, że propozycja Ministerstwa to „rewolucja” w obowiązującym prawie pracy.

Obecne przepisy kodeksu pracy tj. art. 25¹ § 1 wskazuje, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Powyższe oznacza, że trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem bez przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 1 miesiąc będzie umową o pracę zawartą na czas nieokreślony z mocy prawa.

Ponadto okres zatrudnienia z tytułu umowy na czas określony nie jest obecnie określony w obowiązujących przepisach prawa pracy. Oznacza to, że umowy takie mogą być zawierane na kilka, a nawet kilkanaście lat. Zagadnienie okresu trwania umów na czas określony było przedmiotem rozważań orzecznictwa sądowego. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach uznał, że umowy na czas określony nie powinny być zawierane na okres dłuższy niż 3 lata, a w przypadku zatrudnienia menedżera dopuszczalnym jest zawarcie takiej umowy na okres 5 lat.

Propozycja Ministerstwa dotyczy zupełnie nowego ograniczenia w stosowaniu przez strony umowy o pracę na czas określony.

1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech. Jest to zupełnie nowe rozwiązanie nieznanne dotychczas prawu pracy. W praktyce istotnym jest również, określenie w projekcie sankcji za przekroczenia przez strony wskazanych powyżej ograniczeń. W przypadku zatem naruszenia powyższych ograniczeń – stosunek pracy łączący strony byłby stosunkiem wynikającym z umowy o pracę na czas nieokreślony. Skutek taki miałby nastąpić od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia przez strony czwartej umowy o pracę.

Wskazane powyżej rozwiązania nie mają dotyczyć umów o pracę na czas określony zawartych w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w sytuacji gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.

W tym ostatnim przypadku konieczne będzie jednak wskazanie w treści umowy o pracę przyczyn, które potwierdzają dłuższe zatrudnienie w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy, oraz zawiadomienie o zawarciu takiej umowy o pracę właściwego okręgowego inspektora.

2. Proponowane zmiany w Kodeksie pracy obejmą również zmianę w długości okresu wypowiedzenia terminowych umów o pracę. Po zmianach długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony ma bowiem zostać uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. W tym zakresie okresy wypowiedzenia umowy na czas określony będą analogiczne do umów zawieranych na czas nieokreślony (art. 36 KP).

3. Proponowaną zmianą jest również usunięcie z Kodeksu pracy umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Wskazana umowa nie występuje zbyt często w praktyce, jednak można spotkać przedsiębiorców, którzy dość konsekwentnie stosują taki rodzaj umowy o pracę (np. przy realizacji projektów unijnych). Po wejściu w życie zmian mają pozostać w Kodeksie pracy tylko dwa rodzaje umów terminowych, tj. umowa o pracę na czas określony oraz umowa o pracę na okres próbny.

Przepisy przejściowe (art. 14 i kolejne projektu ustawy)

1) do umów o pracę zawartych na czas wykonywania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, zastosowanie będą miały przepisy dotychczasowe;

2) do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy:

a) zastosowanie będą miały nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego trwania umowy (umów) na czas określony oraz

b) dopuszczalnej liczby umów na czas określony tj. maksymalnie trzech

c) 33-miesięcznego okresu zatrudnienia do którego wliczany będzie okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy;

d) w przypadku gdy dopuszczalny (33 miesiące) czas trwania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (liczony od dnia wejścia w życie ustawy), zostanie przekroczony – umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony;

e) 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 druga jeżeli na podstawie przepisów dotychczasowych została zawarta jako druga;

f) do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

3) Zwrócić należy uwagę, na przepis art. 14 ust. 6 projektu powyższe przepisy nie mają zastosowania do umów

o pracę zawartych na czas określony z pracownikami objętymi szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

W przypadku takiego pracownika jeżeli okres zatrudnienia przed wejściem w życie projektowanej ustawy będzie przypadać po upływie 33 miesięcy od tego dnia, to taka umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Proponowane zmiany dotyczą również innych zagadnień, które zostaną omówione w następnych publikacjach.

Aneta Sadowska,

wykładowca MBA w WSB w Gdańsku