

# Umowy terminowe

## – problemy praktyczne

Po nowelizacji kodeksu pracy, od 22 lutego 2016 r., można zawierać trzy umowy na czas określony, maksymalnie na 33 miesiące. Przekroczenie 33-miesięcznego terminu lub zawarcie liczby umów większej niż trzy na czas określony będzie skutkowało uznaniem z mocy prawa, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony.

ELŻBIETA MŁYNARSKA-WEŁPA

**Z**mieniły się również okresy wypowiedzenia umów na czas określony i teraz są takie same jak w przypadku umów na czas nieokreślony, co oznacza, że są uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Takie zmiany wprowadziła ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220).

### Zmiana rodzajów umów o pracę

Przed nowelizacją umowę o pracę zawierało się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów mogła być poprzedzona umową o pracę zawartą na okres próbny, nieprzekraczającą trzech miesięcy.

Z kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – dalej k.p. – została usunięta umowa zawierana na czas wykonania określonej pracy. Natomiast oprócz umów na czas określony i nieokreślony pozostawiono możliwość zawierania umów na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika w związku z usprawiedliwioną nieobecnością, a także rozszerzono zakres umów „celowych”, które nie podlegają limitom ilościowym i czasowym zatrudniania na czas określony.

### Zmiany w zasadach zawierania umów na okres próbny

Zgodnie z art. 25 § 2 k.p. po nowelizacji umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczającą trzech miesięcy, zawiera się, by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwość jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Obecnie dopuszczalne jest zawarcie ponownej umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
  - po upływie co najmniej trzech lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.
- Okres wypowiedzenia umów na okres próbny pozostaje bez zmian.

### Zatrudnianie pracowników na podstawie umów na czas określony

Kodeks pracy przed nowelizacją dopuszczał zawarcie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony. Trzecia umowa zawarta między tymi samymi stronami stosunku pracy powinna już być zawierana na czas nieokreślony. Zgodnie



z nowymi zasadami dopuszczalne jest zawarcie trzech umów na łączny 33-miesięczny okres zatrudnienia pracownika na podstawie umów na czas określony, a limit ten nie dotyczy umów na czas określony zawieranych w celu:

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

Wyłączenie zastosowania limitów trwania umów na czas określony oraz ich liczby będzie możliwe tylko wtedy, 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 k.p. po nowelizacji).

## Nowy obowiązek informacyjny pracodawcy względem PIP-u

Nowym obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony, poddyktowanej obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem

przyczyn zawarcia właśnie takiej umowy. Obowiązek informacyjny względem PIP-u powinien zostać wykonany w terminie pięciu dni roboczych od dnia zawarcia takiej umowy.

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce na bieżąco oferuje szkolenia z zakresu zmian w przepisach i praktycznego aspektu znaczenia tych zmian. Także w odniesieniu do prawidłowego zatrudnienia pracowników proponuje szereg szkoleń z tego zakresu, a także zaprasza na kurs „Kadry i płace w praktyce”, „Specjalista ds. kadr – kurs dla zaawansowanych” oraz „Specjalista ds. płac – kurs dla zaawansowanych”. ■



### Elżbieta Młynarska-Wełpa

jest wykładowcą z zakresu prawa pracy, sporządzania list płac, zasiłków i rozliczeń z ZUS-em, z wieloletnim doświadczeniem w zakresie prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej.



Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

Oddział Okręgowy w Warszawie  
ul. Płocka 17 lok. 25 ■ [www.skp-ow.com.pl](http://www.skp-ow.com.pl)