

## Legal Alert

# Umowy na czas określony na nowych zasadach – Senat uchwalił projekt nowelizacji Kodeksu pracy



Lipiec 2015

**24 lipca 2015 r. Senat przyjął projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie m.in. umów terminowych. Projekt nowelizacji, omawiany na naszym blogu [kodeksWpracy.pl](http://kodeksWpracy.pl), został przyjęty przez Senat bez poprawek. Ustawa czeka teraz na podpis Prezydenta.**

Nowelizacja zmienia przepisy Kodeksu pracy, ograniczając rodzaje umów o pracę do trzech: umowy na czas nieokreślony, umowy na czas określony oraz umowy na okres próbny.

Najistotniejsze zmiany dotyczą umowy o pracę na czas określony. Pod rządami nowych przepisów, z tym samym pracownikiem będzie można zawrzeć nie więcej niż trzy umowy na czas określony, których łączny okres nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy. Jeśli zostanie zawarta czwarta umowa na czas określony albo okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy lub takich umów przekroczy 33 miesiące, to z mocy prawa pracownik będzie zatrudniony na czas nieokreślony. Zlikwidowana zostanie obowiązująca obecnie zasada, że przerwa w świadczeniu pracy przekraczająca jeden miesiąc „zeruje licznik” i pozwala na zawieranie kolejnych umów na czas określony z tą samą osobą.

Nowe przepisy zawierają wyjątki od opisanej wyżej reguły „3/33”, która nie będzie wiązała m.in. w stosunku do umów zawartych w celu zastępstwa pracownika, a także w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne, leżące po jego stronie przyczyny, uzasadniające dłuższy okres zatrudnienia danej osoby na czas określony. W tym ostatnim przypadku pracodawca będzie musiał poinformować właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy. Treść umowy o pracę, zawartej w ww. wyjątkowych przypadkach, będzie musiała odnosić się do celu lub okoliczności uzasadniających zastosowanie wyjątku.

Nowelizacja wprowadza jednolite okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony, w tym możliwość wypowiedzenia umowy terminowej niezależnie od czasu, na jaki została zawarta.

### Jak nowelizacja wpłynie na trwające umowy na czas określony?

Nowe zasady w zakresie wypowiedzenia będą miały zastosowanie do umów na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy z możliwością wcześniejszego wypowiedzenia.

W odniesieniu do reguły „3/33”, przepisy przejściowe przewidują stosowanie nowych zasad do umów obowiązujących w dniu wejścia w życie zmian, z zastrzeżeniem, że okres obowiązywania trwających umów na czas określony liczony będzie od dnia wejścia w życie nowelizacji. Zmiana przepisów nie spowoduje zatem automatycznego przekształcenia w umowy na czas nieokreślony tych umów, które w chwili wejścia w życie nowych przepisów trwały dłużej niż 33 miesiące.

Nowe przepisy nie „wyzerują licznika” kolejnych umów na czas określony zawartych między tymi samymi stronami. Jeśli zatem w chwili wejścia w życie nowelizacji obowiązuje druga umowa, to z tym samym pracownikiem będzie można podpisać jeszcze tylko jedną umowę na czas określony, z uwzględnieniem zasady, że łączny czas obu umów, liczony od wejścia w życie nowych przepisów, nie może przekroczyć 33 miesięcy.

Projekt przewiduje wejście w życie przepisów dotyczących umów o pracę na czas określony po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia.

#### Kontakt

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy o kontakt:

#### Paweł Lasota

Prawnik  
T: +48 22 50 50 798

pawel.lasota  
@eversheds.pl

**eversheds.pl**