

## 22 listopada – bardzo ważne zmiany w umowach na czas określony

Ważne zmiany czekają 22 listopada pracodawców i pracowników, w tym oczywiście również tych zatrudnionych w branży TSL. Tego dnia mijają bowiem 33 miesiące od wprowadzenia w 2016 roku zmian w Kodeksie pracy, które przekształcają sposób przechodzenia od umów czasowych do tych na czas nieokreślony. Przedsiębiorcy, którzy zatrudnili pracowników przed 22 lutego 2016 r. i jeszcze nie uregulowali z nimi tej kwestii, muszą pamiętać, że teraz stanie się to automatycznie.

### Co się zmieni?

Te 33 miesiące to dodatkowy element zabezpieczający zatrudnienie. Jest to nowość<sup>1</sup> w stosunku do poprzedniego brzmienia zapisu, który dotychczas za jedyne kryterium uznawał ilość podpisanych do tej pory dokumentów, czyli w tym wypadku 3. Każda kolejna umowa w tych warunkach musi już być bezterminowa. Kodeks pracy (art. 251 § 4 k.p.) przewiduje jednak pewne wyjątki dla tej reguły i dotyczą sytuacji, w których<sup>2</sup>:

1. Pracownik został zaangażowany terminowo w zastępstwie.
2. Gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny.

*Nowelizacja przepisów dotyczących umów to bardzo dobra wiadomość dla wszystkich pracowników, ponieważ ochrona prawna ich pracy stała się szersza. Przekształcenie obowiązujących umów czasowych w bezterminowe jest również szczególnie istotne z innego względu. Osoby zatrudnione na takich warunkach mają znacznie lepszą zdolność kredytową – banki zdecydowanie lepiej wyceniają ją w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony<sup>3</sup> – komentuje Kamil Wolański z OCRK.*

### Co się zmienia w wypowiedzeniach?

Zmiany w przepisach dotyczyły również obliczania okresu wypowiedzenia. Obecnie, wszystkie umowy, niezależnie od ich rodzaju mają zachowany jednolity okres wypowiedzenia, który obejmuje 2 tygodnie, jeśli staż pracownika wynosi mniej niż 6 miesięcy, miesiąc, jeśli staż ten jest dłuższy niż pół roku oraz 3 miesiące, jeśli ktoś przepracował w danej firmie więcej niż 3 lata.

Przedsiębiorca, którego pracownicy przeszli na zatrudnienie bezterminowe, musi też pamiętać, że gdyby z jakiegoś powodu chciał rozwiązać z nimi stosunek pracy, musi przedstawić pełne uzasadnienie tej decyzji. Jeśli w danej firmie funkcjonują dodatkowo związki zawodowe, powinny zostać w takiej sytuacji poinformowane<sup>4</sup>. Istotne jest również, że gdy zmienia się tożsamość prawną pracodawcy (na

<sup>1</sup> <https://gazetalubuska.pl/zmiany-w-kodeksie-pracy-2018-juz-od-listopada-2018-to-musisz-wiedziec-aktualizacja-24102018/ar/13557033>

<sup>2</sup> [https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne\\_prawo\\_pracy/zatrudnianie\\_i\\_zwalnianie/2762526,Przekształcenie-umowy-o-prace-na-czas-okreslony-w-umowe-na-czas-nieokreslony-22-listopada-2018.html](https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/zatrudnianie_i_zwalnianie/2762526,Przekształcenie-umowy-o-prace-na-czas-okreslony-w-umowe-na-czas-nieokreslony-22-listopada-2018.html)

<sup>3</sup> Na podstawie wywiadu z ekspertem

<sup>4</sup> <https://www.rp.pl/Kadry/308099990-22-listopada-2018-umowy-terminowe-przekształca-sie-w-umowy-o-prace-na-czas-nieokreslony.html>

przykład w ramach przejęcia firmy przez nowy podmiot) czas obowiązywania zawartych wcześniej umów nie ulega zmianie<sup>5</sup>.

Upływ minimalnego okresu dotyczącego zmiany charakteru umów jest też źródłem pewnej kontrowersji<sup>6</sup>, dotyczącej potencjalnej fali zwolnień, jednak jak zauważa Kamil Wolański z OCRK:

*- Nie sądzę, żeby nowelizacja przepisów spowodowała masowe zwolnienia w branży TSL. Po pierwsze, o tej zmianie było wiadomo od dawna, więc firmy miały dużo czasu, żeby się przygotować. Po drugie, w obecnej sytuacji rynku pracownika, wielu przedsiębiorców raczej zabiega o ręce do pracy zamiast się ich pozbywać. Z tego powodu można stwierdzić, że konieczność przejścia na umowy bezterminowe sprzyja raczej zatrzymaniu pracowników w firmie, ponieważ daje im niezbędną stabilność zatrudnienia, która staje się coraz ważniejszą rzeczą na dzisiejszym rynku pracy oraz pomaga zbudować wzajemne zaufanie.*

---

<sup>5</sup> Rzeczpospolita, op. cit.

<sup>6</sup> [https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1215585\\_zmiany-dla-pracodawcow-na-jesieni-2018.html](https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1215585_zmiany-dla-pracodawcow-na-jesieni-2018.html)