

Prawo pracy - zmiany w przepisach

Opracowanie:

Dr Grażyna Spytek-Bandurska

Ekspert prawa pracy, Departament Dialogu Społecznego i
Stosunków Pracy Konfederacja Lewiatan



LEWIATAN



Nowe zasady stosowania umów
terminowych od 22 lutego 2016 r.

Nowela Kodeksu pracy z dn. 25
czerwca 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz.
1220).





Rodzaje umów o pracę

Art. 25

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (sygn. akt I PK 358/12) orzekł, że dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy.



Umowa na okres próbny c.d.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 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.



Umowa na czas określony

Limity

Według art. 25(1) k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Aneksowanie

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.



Umowa na czas określony c.d.

Konsekwencje naruszenia limitów

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony będzie przekraczać 33 miesiące lub liczba takich umów będzie przekraczać trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy pracownik jest traktowany, jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Umowa na czas określony c.d.

Wyjątki od limitów

Limitów nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w przypadku:

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

Wyjątek: obiektywne przyczyny pracodawcy

Konieczne jest określenie w umowie o pracę celu lub okoliczności, to jest zamieszczenie informacji obiektywnie uzasadniających zawarcie dłuższej umowy na czas określony niż zezwala limit.

W takim przypadku pracodawca ma obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Okresy wypowiedzenia

Umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony mają takie same okresy wypowiedzenia, które są zależne od (łącznego) okresu zatrudnienia u danego pracodawcy - art. 36 § 1 k.p.

Okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:


- a) 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- b) 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- c) 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Okresy wypowiedzenia c.d.

Uchylenie art. 33 k.p., to jest zasady pozwalającej na wypowiedzenie umowy, gdy jest ona dłuższa niż 6 miesięcy i przewiduje klauzulę o możliwości wypowiedzenia.

Jednakowe okresy wypowiedzenia dla umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przepisy przejściowe



1) Do umów o pracę zawartych na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosowało dotychczasowe przepisy.

2) Do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy będzie się stosować dotychczasowe przepisy, jeżeli przed tym dniem umowy te zostały wypowiedziane (dotyczy to głównie obowiązującego strony umowy okresu wypowiedzenia).

Przepisy przejściowe c.d.

3) Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy będzie się stosować nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczany będzie bowiem okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy.

Umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy będzie także traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów.

Powyższe zasady nie będą natomiast dotyczyć pracowników szczególnie chronionych. Jeżeli bowiem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony zawartej z takim pracownikiem przed wejściem w życie noweli będzie przypadać po upływie 33 miesięcy od tego dnia, to taka umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Przepisy przejściowe c.d.

4) Zakładowy staż pracy.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie ustawy oraz zawartej począwszy od tego dnia do zakładowego stażu pracy zaliczać się będzie jedynie okres zatrudnienia przypadający od dnia wejścia w życie ustawy.



Dziękuję za uwagę