

Kodeks Pracy: zmiany

Data publikacji: 28.02.2016 13:45

22 lutego 2016 roku w życie weszły zmiany w Kodeksie Pracy związane z zawieraniem umów o pracę na czas określony. Przepisy te reguluje Ustawa z 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw. Głównym celem ustawy jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystania umów o pracę na czas określony.

□

Zmiany w Kodeksie Pracy mogą mieć istotne znaczenie dla wielu polskich pracodawców, istotnie modyfikują bowiem obowiązujące do tej pory szczegółowe zasady dotyczące zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony.

Główne zmiany wprowadzone ustawą obejmują m.in. następujące kwestie.

1. Umowa o pracę na czas określony: wprowadzenie ograniczeń co do czasu trwania oraz liczby zawieranych umów
Zgodnie z nową ustawą pracodawca może zawierać z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony jednak na nie dłuższy czas niż 33 miesiące. Po tym okresie umowa przechodzi na umowę na czas nieokreślony. Wynika z tego, że wliczając okres próbny (3+33 miesiące) pracodawca zatrudnia po trzech latach na stałe.

2. Umowa o pracę na czas określony: zmiana zasad wypowiedzania i okresów wypowiedzenia
Aktualnie umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana jedynie wtedy, gdy zawarta jest na okres dłuższy niż 6 miesięcy i stosowne postanowienie w tym zakresie jest zawarte w treści umowy. W takiej sytuacji Kodeks Pracy w obecnym brzmieniu przewiduje dwutygodniowy okres wypowiedzenia, bez względu na okres zatrudnienia.

Zasada ta ulegnie znacznej zmianie po wejściu w życie noweli do Kodeksu Pracy. Po pierwsze za wypowiedzeniem będzie można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, bez względu na czas, na jaki została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia.

Po drugie okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony będzie taki sam jak dla umów o pracę na czas nieokreślony, tzn. będzie wynosił od 2 tygodni do 3 miesięcy i będzie uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

3. Ograniczenie rodzajów umów o pracę

Zgodnie z ustawą nastąpiło również ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas określony oraz
- umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tak więc pracodawcy mają mały problem do rozwiązania. Opisane powyżej zmiany mogą mieć istotne znaczenie dla pracodawców. Po pierwsze nowela może w praktyce ograniczyć możliwość wykorzystania umów terminowych, w szczególności w przedsiębiorstwach, które preferowały zawieranie umów terminowych na okresy trzyletnie lub dłuższe. Dodatkowo, konieczność zastosowania okresów wypowiedzenia uzależnionych od stażu pracy u danego pracodawcy wydłuży procedurę wypowiedzania tych umów.

Andrzej Koenig