

## ZMIANY W PRAWIE PRACY 2016

### *Zmiany w umowach terminowych*

*ustawa z dnia 21 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220)*

### **Zmiany wchodzące w życie 22 lutego 2016 r.**

#### Zmiany w umowach terminowych

1. Usunięto z przepisów „umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy”. Po zmianach umowę o pracę można będzie zawierać tylko na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony (w tym na czas zastępstwa nieobecnego pracownika).
2. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę (każdej) pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

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

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

- 1) jeśli 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.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

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.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

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

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Przy zawieraniu takiej umowy pracodawca określa w treści umowy cel lub okoliczności tego

przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

**Każda umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana.**

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

## **PRZEPISY PRZEJŚCIOWE**

Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie tych zmian (22 lutego 2016 r.), stosuje się przepisy dotychczasowe. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., stosuje się nowe okresy wypowiedzenia.

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje nowe przepisy, jednakże do okresu 33 miesięcy zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu tego przepisu albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 251 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem 22 lutego 2016 r., jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian.

W takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia 22 lutego 2016 r., jednakże w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu dotychczas obowiązujących przepisów, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych:

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

- w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy uzupełnią te umowy o informacje o celach bądź przyczynie zawarcia tych umów.

W przypadku umowy o pracę na czas określony, zawartej na okres dłuższy niż 33 miesiące lub jako 4 umowa - z przyczyn natury obiektywnej, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.