

Duże zmiany w Kodeksie pracy

31 grudnia 2015

W I kwartale 2016 roku wchodzi w życie zmiany w Kodeksie pracy. Nowe przepisy ograniczają możliwość zawierania umów na czas określony poprzez wprowadzenie limitów w ich stosowaniu. Pracodawca będzie mógł zawrzeć tylko trzy takie umowy z jednym pracownikiem, na maksymalnie 33 miesiące. Za nieuzasadnione przekroczenie limitów pracodawcy grozi grzywna do 30 tys. zł.

– Podstawowym celem ustawodawcy w nowelizacji Kodeksu pracy było ograniczenie możliwości zawierania przez pracodawców z pracownikami umów o pracę na czas określony. Drugą zasadniczą kwestią była zrównanie pozycji pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony – tłumaczy w rozmowie z agencją Newseria Biznes Patrycja Szałas-Maciąga, adwokat z Kancelarii JS Legal.

Jedną z umów terminowych, której dotyczą zmiany w przepisach, jest umowa o pracę na okres próbny. W każdej tego typu umowie powinien zostać dookreślony cel, dla którego została zawarta. Dzięki temu ma zostać ograniczone stosowanie umów na czas próbny po raz kolejny – dotychczas pracodawcy obchodzili przepisy i decydowali się na podpisywanie właśnie takich umów, aby uniknąć zawierania tych na czas nieokreślony. Co do zasady umowa o pracę na okres próbny może być zawarta tylko raz. Ustawodawca przewidział jednak wyjątki.

– Jeden z nich dotyczy zawarcia z pracownikiem ponownej umowy na okres próbny, jeśli pracownik będzie wykonywał inną pracę. Chodzi o całkowicie inne stanowisko związane z innym zakresem obowiązków i innymi kwalifikacjami. Drugi wyjątek dotyczy sytuacji, gdy dany pracodawca i pracownik zawierają po raz kolejny umowę o pracę na okres próbny dotyczącą tego samego rodzaju pracy, ale od wygaśnięcia poprzedniej minęły już trzy lata – wyjaśnia adwokat.

Ograniczone zostaną też zasady stosowania umów na czas określony. Od nowego roku pracodawca będzie mógł zawrzeć z danym pracownikiem trzy takie umowy, a łączny czas ich obowiązywania nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy. Dotychczas przy umowach terminowych nie było takich ograniczeń, więc pracodawcy z takiej możliwości chętnie korzystali. Od 2016 roku to się zmieni i czwarta umowa lub każda kolejna, która przekracza okres 33 miesięcy, zostanie automatycznie uznana za zawartą na czas nieokreślony. Przewidziane są jednak sytuacje, w których możliwe będzie przekroczenie limitów.

– Pierwsza dotyczy celu, jakim jest zastępowanie pracownika, którego nieobecność jest usprawiedliwiona. Druga sytuacja natomiast dotyczy umów i prac dorywczych i sezonowych. Inną kwestią jest świadczenie pracy w okresie kadencji oraz najbardziej elastyczna przesłanka – jeśli wymagają tego obiektywne przesłanki leżące po stronie pracodawcy – wymienia Szałas-Maciąga.

Jak podkreśla ekspertka, pracodawca będzie musiał wskazać przyczyny, dla których została zawarta kolejna umowa na czas określony z przekroczeniem wskazanych w ustawie limitów. Zawarcie umowy na czas określony powinno służyć zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy ma być niezbędne.

– Jeśli umowa została zawarta z przyczyn obiektywnych leżących po stronie pracodawcy, powinien on wskazać je w umowie i w ciągu 5 dni roboczych od jej zawarcia przekazać do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Jeżeli pracodawca nie dochowa tego obowiązku, będzie to wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone sankcją grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł – wskazuje Patrycja Szałas-Maciąga.

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza też zmiany w okresach wypowiedzenia, które mają być zależne nie od rodzaju umowy,

ale od długości jej obowiązywania. Przy umowach zawartych na okres krótszy niż pół roku będzie można ją wypowiedzieć z dwutygodniowym wyprzedzeniem, a z miesięcznym przy umowach zawartych na dłuższy niż półroczny okres. Jeśli zatrudnienie będzie trwało 3 lata, okres ten ulega wydłużeniu do 3 miesięcy. Tym samym pracodawcy będą musieli stosować takie same okresy wypowiedzenia przy umowach na czas określony, co w przypadku umów na czas nieokreślony.

Źródło: Newseria.pl