

Zmiany w Kodeksie pracy

22 lutego 2016 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Podstawowym celem tego aktu jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony.

Trzy rodzaje umów o pracę

W obecnym stanie prawnym (art. 25 Kodeksu pracy, dalej „k.p.”) przewiduje się cztery rodzaje umów o pracę (na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na okres próbny), przy czym wskazuje się, że umowa na czas określony może być zawarta także w celu zastępstwa nieobecnego pracownika (tzw. umowa na zastępstwo).

Omawiana nowelizacja przewiduje rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Oznacza to, że w Kodeksie pracy zostaną trzy rodzaje umów o pracę: umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na czas określony, a także umowa o pracę na okres próbny.

Zdaniem autorów nowelizacji utrzymywanie umowy na czas wykonania określonej pracy jako odrębnego rodzaju umowy jest nieuzasadnione, a w praktyce jest rzadko stosowane. Ponadto autorzy ustawy wskazują na uzasadnione wątpliwości tego rodzaju umowy w świetle zgodności z prawem unijnym, w szczególności ze względu na brak ograniczenia wielokrotnego zawierania tych umów. Zdaniem autorów wystarczające jest – w celu wykonania wszystkich rodzajów prac – zatrudnienie pracownika na podstawie jednego z trzech pozostałych rodzajów umów o pracę.

Nadal natomiast możliwe będzie zawieranie umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca wciąż będzie mógł zatrudnić innego pracownika na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Ustawa zmieniająca dookreśla także specyfikę umowy o pracę na okres próbny, poprzez wyraźne określenie celu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na okres próbny (nowe brzmienie art. 25 § 2 k.p.). W obecnym stanie prawnym o celu tego rodzaju umowy można wnioskować tylko z jej nazwy.

Zasady zatrudniania na czas określony

Zgodnie z jeszcze obowiązującym brzmieniem Kodeksu, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy (jeżeli przerwa pomiędzy nimi nie przekroczyła 1 miesiąca), zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas

określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z nowelizacją – 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.

Wypowiedzenie umowy na czas określony

Ciekawą zmianą jest także umożliwienie stronom wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Obecnie, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, wypowiedzieć można wyłącznie umowę na okres próbny oraz umowę na czas nieokreślony. Możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony wprowadzana była najczęściej do treści tej umowy przez same strony. Od 22 lutego 2016 r. możliwe będzie wypowiedzenie każdej z umów o pracę na podstawie przepisów Kodeksu, a długość okresu wypowiedzenia dla umowy na czas określony, jak i umowy na czas nieokreślony będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (nowe brzmienie art. 36 § 1 k.p.).

Okresy wypowiedzenia, tak jak obecnie, wynosić będą 2 tygodnie (jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy), 1 miesiąc (jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy) oraz 3 miesiące (jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata).

Co więcej, powyższe okresy wypowiedzenia będą obowiązywały także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (uchylenie art. 33¹ k.p.), czyli tzw. umowy na zastępstwo.

W Kodeksie pracy znajdzie się także nowy art. 36², zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. W ramach wyjaśnienia – zwolnienie takie funkcjonowało już w systemie prawa pracy, jednak bez wyraźnej podstawy prawnej (z jednym wyjątkiem w ustawie o służbie cywilnej).

źródło: Dz. U. z 2015 r., poz. 1220; sejm.gov.pl.

Opracowanie: Adam Koper – radca prawny

Jesteśmy w posiadaniu pełnych danych związanych ze sprawami omawianymi w niniejszej publikacji.

Newsletter dostarczany jest bezpłatnie, w szczególności Klientom kancelarii. Treść publikacji nie jest formą doradztwa prawnego.

