

## **Od 22 lutego 2016 r. ważne zmiany w przepisach prawa pracy**

Od dziś 22 lutego 2016 r. wchodzi w życie zmiany w prawie pracy które mają istotne znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Nowe regulacje wprowadzają m. in. ujednoczenie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony, określają dopuszczalny czas trwania umów o pracę na czas określony, wprowadzają możliwość zawarcia z pracownikiem maksymalnie trzech umów o pracę na czas określony. Ustawodawca zmienia katalog rodzajów umów o pracę- znikają umowy o pracę zawarte na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo, ponadto zostaje wprowadzona kodeksowa regulacja instytucji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

### **Takie same okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony i dla umów na czas nieokreślony**

Istotną zmianą jest zrównanie okresów wypowiedzenia umów czas określony z okresami wypowiedzenia stosowanymi do umów na czas nieokreślony. Zastosowanie danego okresu wypowiedzenia jest zależne od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy i te okresy kształtują się następująco:

- 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.

### **Ograniczenie czasu trwania umów na czas określony do 33 miesięcy oraz limit maksymalnie trzech umów na czas określony**

Od dziś zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony jest możliwe na okres maksymalnie 33 miesięcy, jednak nie więcej niż na podstawie trzech umów na czas określony. Zawarcie z pracownikiem czwartej umowy albo zawarcie z pracownikiem umów na czas określony przekraczający okres 33 miesięcy będzie uważane z mocy prawa jako zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony.

Ta reguła będzie miała pewne wyjątki. Nie będzie obowiązywać w przypadku zastępstwa innego pracownika, prac sezonowych i dorywczych, pracy w placówkach zagranicznych oraz pracy na czas kadencji (np. członków zarządu spółki). Pracodawca będzie mógł, pod warunkiem wskazania obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, zastosować termin dłuższy niż 33 miesiące- w takim przypadku pracodawca, w terminie 5 dni od zawarcia umowy jest zobowiązany zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy która przewiduje przekroczenie okresu 33 miesięcy i wskazać uzasadnione przyczyny jej zawarcia.

Do okresu 33 miesięcy i do limitu 3 umów na czas określony nie wlicza się umowy na okres próbny. Należy pamiętać, że jeśli umowa na czas określony została zawarta przed dniem wejścia w życie zmian tj. przed 22 lutego 2016 r. wówczas bieg terminu dla limitu 33 miesięcy liczymy od dnia 22 lutego 2016 r. Terminem końcowym obowiązywania umów na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie zmian jest 21.11.2018 r.

### **Usunięcie z kodeksu dwóch rodzajów umów: umowy na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo**

Nowe regulacje przewidują trzy rodzaje umów o pracę: na okres próbny, na czas nieokreślony i na czas określony. Z kodeksu pracy usunięto umowę na czas wykonania określonej pracy oraz umowę na zastępstwo. Jeśli chodzi o umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy które obowiązują w dniu wejścia w życie zmian, to stosujemy przepisy sprzed wejścia w życie nowelizacji.

### **Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy regulacją kodeksową**

Ustawodawca w odpowiedzi na stosowaną przez pracodawców (lecz nieuregulowaną wprost) praktykę zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wprowadza taką możliwość bezpośrednio na podstawie konkretnego przepisu. Od dziś pracodawcy mogą wskazywać na art. 36<sup>2</sup> kodeksu pracy który stanowi, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawcą może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. Przepis ten wskazuje także, że w okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zmiany w przepisach prawa pracy które wchodzi dziś w życie mają istotny wpływ na prawa i obowiązki zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zrównanie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony z okresami przewidzianymi dla umów o pracę na czas nieokreślony może prowadzić do stopniowego zmniejszania różnic pomiędzy tymi dwoma rodzajami umów. Z kolei wprowadzając limit okresu trwania umów na czas określony do 33 miesięcy ustawodawca miał na celu wyeliminowanie stosowania przez pracodawców praktyk zawierania umów na czas określony kilku, a nawet kilkunastu lat, co pozostawało w sprzeczności z ochroną trwałości stosunku pracy. W ślad za orzecznictwem Sądu Najwyższego należy podkreślić, iż standardem prawa pracy jest zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast umowę na czas określony należy uznawać jako wyjątek stosowany w przypadku uzasadnionego interesu obu stron stosunku pracy.