



Wobec wchodzących w dniu 22 lutego 2016 roku zmian, w naszej ocenie zwrócić uwagę na **następujące zmiany**:

- wprowadzono **jednolite okresy wypowiedzenia dla pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony i nieokreślony**, uzależnionych od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy,
- ograniczono maksymalne zatrudnienie** pracowników na podstawie umowy na czas określony **do 33 miesięcy**
- ograniczono liczbę umów na czas określony** jakie mogą być zawarte z pracownikiem **do maksymalnie 3**.

PONIŻEJ ZNAJDĄ PAŃSTWO ZESTAWIENIE ZMIAN:

1. OKRESY WYPowiedzenia UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Jakie nowe okresy?	Regulacja przejściowa dla umów już istniejących w chwili wejścia w życie nowelizacji
<p><u>Uzależnione od okresu zatrudnienia:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy, 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy, 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat. 	<p><u>Jak liczony jest okres zatrudnienia dla umów już istniejących:</u></p> <p>Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego uzależniony jest okres wypowiedzenia umowy na czas określony nie wlicza się okresu zatrudnienia przypadającego przed wejściem w życie zmian do Kodeksu Pracy.</p> <p><i>Oznacza to, że pracownicy z dość długim stażem zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie nabędą automatycznie w dniu wejścia w życie nowelizacji prawa do dłuższych okresów wypowiedzenia, konieczne jest przepracowanie stosownych okresów po wejściu w życie ustawy.</i></p> <p><u>Inne istotne kwestie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> W przypadku wypowiedzenia umowy przed wejściem w życie nowelizacji, nawet jeśli okres wypowiedzenia mijać będzie już w okresie obowiązywania znowelizowanych przepisów, nie znajdują zastosowania nowe zasady. Okres wypowiedzenia nadal wynosi 2-tygodnie. Jeśli umowa została zawarta na czas krótszy niż 6 miesięcy lub nie przewidziano w niej możliwości wypowiedzenia, to do umów takich zastosowanie będą znajdować przepisy Kodeksu Pracy w obecnym brzmieniu, co oznacza, że nie będzie ich można nadal wypowiedzieć

Uwaga: Nie jest wprowadzany obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony.

2. OGRANICZENIE OKRESU NA JAKIE MOŻNA ZAWRZEĆ Z PRACOWNIKIEM UMOWĘ NA CZAS OKREŚLONY

Maksymalny czas trwania umów	Maksymalna LICZBA umów	Regulacja PRZEJŚCIOWA dla umów już istniejących w chwili wejścia w życie nowelizacji
<p>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</p>	<p>łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.</p> <p>Co oznacza, że za umowę na czas nieokreślony będzie uważana czwarta zawarta umowa lub umowa trwająca w okresie po 33 miesiącu łącznego zatrudnienia</p> <p>Uwaga:</p> <p>W art. 25 (1) k.p. zlikwidowano instytucję miesięcznej przerwy pomiędzy zawieranimi umowami, która skutkowała uznaniem braku ciągłości kolejnych umów w świetle tego artykułu.</p>	<p><u>Ograniczenie czasowe:</u></p> <p>Ograniczenie czasu trwania umów - do maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony wlicza się tylko okres zatrudnienia przypadający po wejściu w życie nowelizacji.</p> <p><u>Kwestia kolejnych umów:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> umowa istniejąca w chwili wejścia w życie nowelizacji uważana jest za pierwszą umowę na czas określony lub za drugą umowę, jeśli za taką uważana była na podstawie poprzednio obowiązujących przepisów, umowa pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie nowelizacji w przypadku gdy jej zawarcie następuje w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy na czas określony wg przepisów kodeksu pracy w poprzednim brzmieniu, uważana jest za umowę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie nowelizacji lub w dniu jej wejścia w życie.
<p><i>Oznacza to, że za umowę na czas nieokreślony będzie uważana czwarta zawarta umowa lub umowa trwająca w okresie po 33 miesiącu łącznego zatrudnienia.</i></p>		

3. OGRANICZENIA ZASTOSOWANIA REGULACJI W ZAKRESIE OGRANICZENIA CZASOWEGO TRWANIA UMOWY NA CZAS OKREŚLONY ORAZ ICH LICZBY

Terminowe ograniczenia zawierania umów na czas określony podobnie jak poprzednio nie dotyczą pewnej kategorii umów, np. umów dotyczących prac sezonowych czy dorywczych. **Nowością jest także możliwość niestosowania takiej regulacji ze względu na tzw. „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy”**. Należy jednak wskazać, iż takie obiektywne przyczyny pracodawca musi wskazać na piśmie lub elektronicznie okregowemu inspektorowi pracy w ciągu 5 dni od zawarcia umowy.

Podstawa prawna: Art. 1 pkt 1, 5, art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy i niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 r., poz. 1220).



Zakres wskazanych w materiale problemów stanowi subiektywny wybór autorów i nie stanowi materiału wyczerpującego na dany temat.

Niniejsze opracowanie ma charakter informacyjny i nie stanowi porady ani opinii prawnej i nie może być użyte dla ustalenia stanu prawnego w konkretnej sprawie. Choć zostało przygotowane przy dołożeniu wszelkiej wymaganej staranności, jednak nie ponosimy odpowiedzialności wynikających z zastosowania się do informacji zawartych w materiale jak i za możliwe braki lub błędy czy też za efekty działań podjętych w oparciu o te informacje czy jakiegokolwiek ewentualne szkody.

Materiały ponadto mogą nie odpowiadać oficjalnie przyjętym tekstom, a za autentyczne uznawane są jedynie teksty opublikowane we właściwych dziennikach urzędowych.

* * * * *

OPRACOWANIE UWZGLĘDNI STAN PRAWNY AKTUALNY NA DZIEŃ 3 MARCA 2016 ROKU