

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

POLECA

100 PYTAŃ O ZMIANY W PRAWIE PRACY

- Nowe zasady zawierania umów na czas określony
- Zmiany w udzielaniu urlopów związanych z rodzicielstwem
- Przeprowadzanie wstępnych badań lekarskich po zmianach



ISBN 978-83-7440-307-8

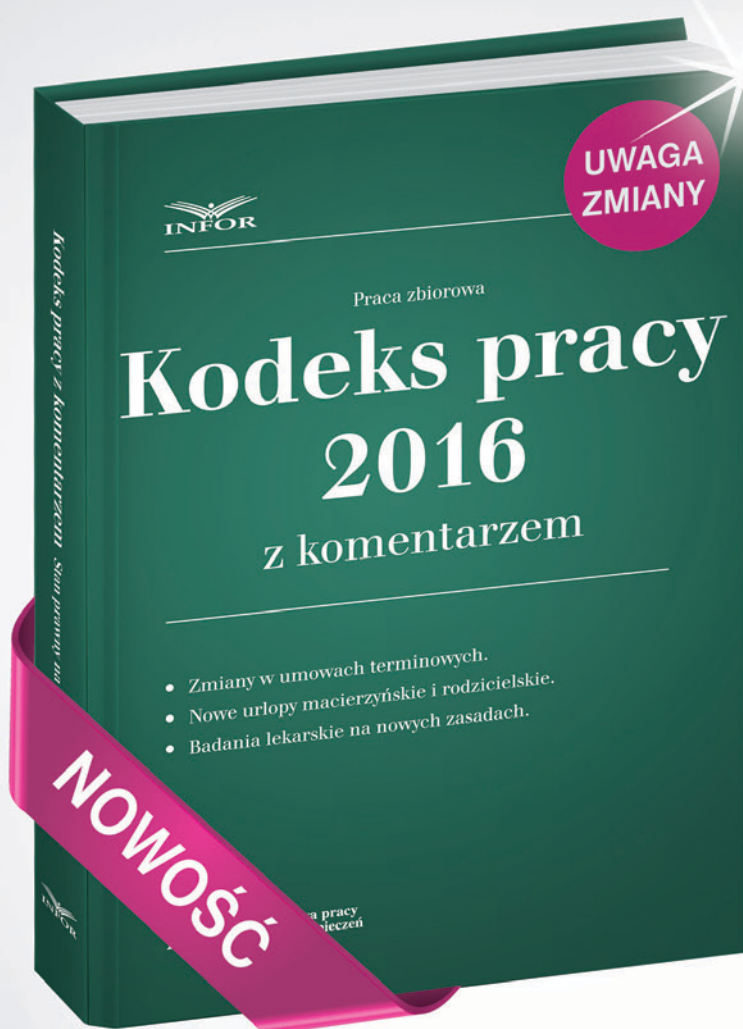


9 788374 403078

Partner merytoryczny

 **INFOR** | **IFK** Platforma
Księgowych i Kadrowych

Rewolucyjne zmiany w Kodeksie pracy na 2016 rok!



okładka miękka, 500 stron, format B5

Publikacja omawia m.in.:

- **zmiany** w zawieraniu terminowych umów o pracę
- **nowe zasady** rozwiązywania umów na czas określony
- **zmiany** w udzielaniu urlopów macierzyńskich i rodzicielskich
- **nowe reguły** dokumentowania zwolnień lekarskich, tzw. e-zwolnień

Zamów już dziś w promocyjnej cenie
129 zł zamiast ~~149 zł!~~

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E G A

100 PYTAŃ O ZMIANY W PRAWIE PRACY

- Nowe zasady zawierania umów na czas określony
- Zmiany w udzielaniu urlopów związanych z rodzicielstwem
- Przeprowadzanie wstępnych badań lekarskich po zmianach





www.infororganizer.pl

Najszybsze odpowiedzi

Mobilny INFORorganizer to najszybszy dostęp do aktualności dla księgowych. Aplikacja błyskawicznie dostarczy informacje z zakresu prawa i podatków na twoją komórkę.

Bezpłatna aplikacja



Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

100 PYTAŃ O ZMIANY W PRAWIE PRACY

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktor merytoryczny
Ewa Martyna

Redaktor graficzno-techniczny
Jarosław Miller

Korekta
Mieczysława Kulik

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biurowa Reklama
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biurowa Obsługa Klienta
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel.: 22 761 30 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
VIVA-DRUK

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Spis treści

ZMIANY W TERMINOWYCH UMOWACH O PRACĘ	7
I. Zmiany w umowach na okres próbny	7
1. Czy czas trwania umowy na okres próbny można doliczyć do 33-miesięcznego okresu trwania umów na czas określony	7
2. Czy po nowelizacji Kodeksu pracy można zawierać dłuższe niż 3-miesięczne umowy na okres próbny	7
3. Czy można sprawdzić pracownika, zawierając z nim umowę na okres próbny na wykonywanie dwóch różnych rodzajów prac	8
4. Jak często z tym samym pracownikiem można zawierać umowy na okres próbny.....	8
II. Zmiany w zawieraniu umów na czas określony	9
5. Czy pracownik wykonujący pracę przez 33 miesiące na umowę na czas określony po zmianie przepisów od razu otrzyma stałą umowę	9
6. Czy czwarta umowa ulegnie z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, mimo niewykorzystania pełnej puli 33 miesięcy dopuszczalnego czasu trwania umów terminowych.....	10
7. Jakie obowiązki ma pracodawca przy przekształceniu umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy lub z dniem zawarcia czwartej umowy	10
8. Czy są dopuszczalne przerwy pomiędzy umowami, aby można było od nowa zawierać umowy na czas określony	11
9. Czy do limitu umów na czas określony zaliczamy umowy zawarte przed 22 lutego 2016 r.	12
10. Jaki będzie skutek aneksowania umów na czas określony po nowelizacji Kodeksu pracy	12
11. Czy po nowelizacji przepisów nadal będzie można zawierać umowy na czas wykonania określonej pracy	13
12. Jakie przepisy stosować do umów na czas wykonania określonej pracy, które trwają w dniu wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy	13
13. Jakie zasady zatrudniania będą miały zastosowanie do umów o pracę na czas określony zawartych przed 22 lutego 2016 r., jeżeli rozwiązanie takich umów przypada po tym terminie.....	14
14. Po jakim czasie od momentu rozwiązania stosunku pracy między tymi samymi stronami ponownie powstanie możliwość wykorzystania 3 umów na czas określony w łącznym wymiarze 33 miesięcy.....	14
15. Czy po nowelizacji przepisów o umowach terminowych miesięczna przerwa w zatrudnieniu pozwoli od nowa liczyć te umowy	15
16. Czy umowa ze stażystą z urzędu pracy będzie zaliczana do limitu umów na czas określony ...	16
17. Czy umowa z uczniem szkoły zawodowej na okres 3 lat nauki jest obiektywną przyczyną uzasadniającą zawarcie umowy na czas określony	17
III. Brak limitów w zawieraniu umów terminowych	18
18. Czy przepisy dotyczące 33-miesięcznego okresu trwania umów na czas określony stosuje się do umowy o pracę na zastępstwo	18
19. Czy nadal będzie można zawierać umowy na zastępstwo, gdy pracownik będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim	18
20. Jaki powinien być okres przerwy pomiędzy umowami na czas określony zawartymi w celu wykonywania prac o charakterze dorywczym.....	19
21. Jak powinien wyglądać zapis w umowie o pracę, który pozwala na wyłączenie przepisów limitujących zawieranie umów na czas określony.....	19
22. Czy z pracownikami zatrudnionymi w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym można zawierać umowy na czas określony na okres dłuższy niż 33 miesiące.....	21
23. Jakie obowiązki ma pracodawca, który zawarł umowę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące z powodu obiektywnych okoliczności leżących po jego stronie	21
24. Czy zawsze, mimo wystąpienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy, będzie możliwe i usprawiedliwione odejście od przepisu limitującego liczbę umów terminowych i czas ich trwania	22

25.	Czy okresowy brak zapotrzebowania na pracę danego pracownika pozwala zawierać umowę na czas określony	22
26.	Czy okres kadencji działaczy związkowych uzasadnia zawieranie umów terminowych	23
IV.	Nowy obowiązek informacyjny względem PIP	24
27.	W jakiej formie i terminie zawiadomić inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony	24
28.	Jakie są konsekwencje braku zgłoszenia umowy na czas określony do właściwego okręgowego inspektora pracy	25
29.	Czy PIP będzie mogła odmówić przyjęcia zgłoszenia umowy na czas określony, jeżeli uzna, że wskazane przyczyny nie są obiektywnie uzasadnione	26
30.	Czy umowę na okres realizacji zadania należy zgłosić do PIP	26
V.	Rozwiązywanie umów na czas określony	27
31.	Jakie okresy zatrudnienia bierzemy pod uwagę, ustalając okres wypowiedzenia umowy na czas określony	27
32.	Jakie przepisy o wypowiedzeniu stosować do umów na czas określony zawartych przed nowelizacją Kodeksu pracy	27
33.	Jakie okresy wypowiedzenia będą stosowane w przypadku umowy na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy	28
34.	Czy pracodawca będzie mógł skrócić okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony	28
35.	Czy okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony uzależniony jest od ogólnego czy zakładowego stażu pracy	29
36.	W jaki sposób ustalać staż pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia po nowelizacji Kodeksu pracy	29
37.	Czy pracodawca zapłaci wyższe odszkodowanie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika	30
38.	Czy w umowach na czas określony do 6 miesięcy należy zawierać klauzulę o możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia	31
39.	Czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy na czas określony należy wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie	31
VI.	Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy	32
40.	Czy pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	32
41.	W jakiej formie pracodawca może złożyć pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	33
42.	Czy można cofnąć jednostronnie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	34
43.	Czy pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia należą się dni wolne na poszukiwanie pracy	35
44.	W jaki sposób obliczać wynagrodzenie dla pracownika za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	36
45.	Czy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia dotyczy konkretnego rodzaju umowy czy wszystkich	36
46.	Czy dla zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia ma znaczenie, kto dokonał wypowiedzenia umowy	37
VII.	Zmiany w przepisach szczególnych	37
47.	Jakie zmiany w zatrudnianiu pracowników samorządowych wprowadza nowelizacja Kodeksu pracy	37
48.	Czy nowe przepisy o umowach terminowych dotyczą strażników straży gminnej	38
49.	Czy nowelizacja Kodeksu pracy wyłącza małych pracodawców z zakresu jej obowiązywania	39
50.	Jakie umowy będą zawierane przez agencje pracy tymczasowej po nowelizacji Kodeksu pracy	40
51.	Jakie zmiany w zatrudnianiu pracowników służby cywilnej wprowadza nowelizacja Kodeksu pracy	40

52. Jakie zmiany w zatrudnianiu urzędników państwowych wprowadza nowelizacja Kodeksu pracy	41
Zestawienie najważniejszych zmian w zakresie umów terminowych	42
ZMIANY W ZASADACH KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM	43
I. Zmiany w urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i ojcowskich.....	43
53. O jaki urlop musi wystąpić pracownik korzystający w dniu 2 stycznia 2016 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.....	43
54. Czy urlop rodzicielski musi być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.....	44
55. Na ile części można podzielić urlop rodzicielski i jaki jest minimalny wymiar części tego urlopu.....	44
56. Czy w przypadku wykorzystywania urlopu rodzicielskiego w częściach powinny one przypadać bezpośrednio jedna po drugiej	46
57. Czy pracownik może zrezygnować z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie	47
58. Czy inny niż ojciec dziecka członek rodziny może korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem.....	48
59. Czy wniosek o urlop rodzicielski złożony po terminie jest bezskuteczny	48
60. Czy pracownica może bezpośrednio po porodzie złożyć pracodawcy wniosek o wykorzystanie po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w części.....	49
61. Czy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia zgody na łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy.....	50
62. W jakiej formie należy złożyć wniosek o urlop rodzicielski	51
63. W jakiej formie pracodawca powinien wyrazić zgodę na rezygnację z urlopu rodzicielskiego..	53
64. Czy dopuszczenie pracownika do pracy po urlopie rodzicielskim na stanowisku innym niż dotychczasowe wymaga wręczenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego.....	54
65. Czy pracownik może wycofać wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego.....	55
66. W jakim terminie pracownik, który chce jak najdłużej odsunąć w czasie wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego, powinien złożyć wniosek o ten urlop.....	56
67. Czy pracownica zatrudniona u dwóch pracodawców ma prawo u jednego korzystać z urlopu rodzicielskiego, a u drugiego łączyć urlop rodzicielski z pracą zawodową	56
68. Czy urlop rodzicielski wydłuża się w przypadku łączenia go z pracą	57
69. Czy pracownik przebywający na urlopie rodzicielskim może podjąć pracę u innego pracodawcy niż ten, który udzielił mu urlopu	59
70. Jakie są skutki naruszenia terminu do złożenia wniosku w sprawie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą	59
71. Ile urlopu macierzyńskiego musi wykorzystać pracownica niezdolna do sprawowania opieki nad dzieckiem, zanim zrezygnuje z tego urlopu na rzecz ojca dziecka.....	60
72. Czy pracownik może wykorzystać urlop ojcowski w częściach	61
73. Czy ojciec dziecka niepozostający w związku małżeńskim z matką dziecka jest uprawniony do korzystania z urlopu macierzyńskiego.....	61
74. Czy w razie zgonu matki dziecka niebędącej pracownicą ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego	64
75. Czy pracownik faktycznie wychowujący dziecko swojej małżonki, którego ojcem jest poprzedni partner życiowy pracownicy, może skorzystać z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego	65
76. Czy ojciec dziecka może skorzystać z urlopu macierzyńskiego w czasie pobytu matki dziecka w szpitalu	65
77. Czy jeśli matka dziecka jest pracownicą, a ojciec prowadzi własną działalność gospodarczą, to może on skorzystać z urlopu macierzyńskiego	67
II. Zmiany w urlopach wychowawczych	68
78. Do kiedy najpóźniej będzie mógł zostać udzielony urlop wychowawczy na dziecko urodzone 5 stycznia 2016 r.....	68

79.	Czy i przez jaki okres istnieje możliwość korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców	68
80.	W jaki sposób pracodawca powinien ustalić liczbę wykorzystanych części urlopu wychowawczego, jeżeli w jednym wniosku wskazano kilka terminów tego urlopu.....	69
81.	Czy pracownik po wykorzystaniu dopuszczalnej liczby części urlopu wychowawczego może złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy	70
82.	Czy korzystanie z urlopu rodzicielskiego w częściach wpływa na pomniejszenie liczby części przysługującego urlopu wychowawczego	70
83.	Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wychowawczego, jeżeli wykorzystał on już dopuszczalną liczbę części tego urlopu.....	71
84.	Czy pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego, w przypadku gdy uprzednio złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na cały okres, w którym mógłby korzystać z tego urlopu	72
85.	W jakim terminie pracownik powinien ponownie złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy po 2 stycznia 2016 r.	73
86.	Jakie są skutki naruszenia terminu do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy	73
87.	Od kiedy chroniony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy jest pracownik, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy.....	74
III.	Zmiany w udzielaniu dni wolnych na opiekę nad dzieckiem	75
88.	Czy 2 dni opieki na dziecko można wykorzystać w wymiarze godzinowym	75
89.	W jaki sposób ustalić wymiar zwolnienia na opiekę pracownika zatrudnionego w obniżonym wymiarze czasu pracy	75
90.	Czy pracownik może zmienić sposób wykorzystywania dni na opiekę	76
91.	Do kiedy pracownik musi zdecydować o sposobie, w jaki wykorzysta 2 dni na opiekę nad dzieckiem	77
92.	Jak ustalać prawo do dni opieki na dziecko pracownicy, która ma dzieci z dwóch związków małżeńskich	78
93.	Czy osobie zatrudnionej na podstawie umowy na zastępstwo przysługuje dzień wolny z tytułu opieki nad dzieckiem.....	80
	Zestawienie najważniejszych zmian w przepisach o urlopach pracowników-rodziców	82
	ZMIANY W PRZEPROWADZANIU WSTĘPNYCH BADAŃ LEKARSKICH	85
94.	Jak w aktach osobowych przechowywać orzeczenia lekarskie z badań profilaktycznych po zmianie przepisów	85
95.	Czy zwolnienie ze wstępnych badań lekarskich u kolejnego pracodawcy dotyczy wszystkich pracowników.....	88
96.	Czy zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy wystawione przed 1 kwietnia 2015 r. zwalnia ze wstępnych badań lekarskich.....	89
97.	Czy zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy wystawione przed 1 kwietnia 2015 r. zwalnia ze wstępnych badań lekarskich przy ponownym zatrudnieniu u tego samego pracodawcy.....	90
98.	Czy trzeba skierować na wstępne badania lekarskie pracownika, który będzie zastępował również pracownika zatrudnionego na innym stanowisku	90
99.	Czy ze wstępnych badań lekarskich u kolejnego pracodawcy zwolniony jest pracownik, który został na nie skierowany przed 1 kwietnia 2015 r.	91
100.	Czy od 1 kwietnia 2015 r. zwolnienie z obowiązku kierowania na badania wstępne powoduje powstanie przychodu u pracodawcy	92
	Zasady kierowania pracowników na badania lekarskie po zmianie przepisów.....	94

100 pytań o zmiany w prawie pracy

ZMIANY W TERMINOWYCH UMOWACH O PRACĘ

I. Zmiany w umowach na okres próbny

1. Czy czas trwania umowy na okres próbny można doliczyć do 33-miesięcznego okresu trwania umów na czas określony

Pracodawca zatrudnił pracownika na podstawie umowy na czas określony na 12 miesięcy. Druga i trzecia umowa terminowa również zostały zawarte na 12 miesięcy. Pracodawca uznał, że skoro nie ma przymusu zawierania 3-miesięcznej umowy na okres próbny i faktycznie nie zawarł z pracownikiem takiej umowy, to dopuszczalny czas jej trwania może doliczyć do puli umów zawieranych na czas określony. Czy jego postępowanie jest prawidłowe?

Nie. W świetle nowych przepisów, które wejdą w życie 22 lutego 2016 r., postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Żaden przepis Kodeksu pracy po nowelizacji nie daje bowiem możliwości swobodnego zaliczania okresu niewykorzystanej umowy na okres próbny do 33-miesięcznego okresu trwania umów na czas określony. Umowa na okres próbny jest odrębnym rodzajem umowy o pracę i może być zawierana wyłącznie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Fakt niewykorzystania umowy na okres próbny powoduje, że 3 miesiące, przez jakie może ona trwać, przepadają. Ponadto pracodawca, doliczając czas trwania umowy na okres próbny do okresu trwania umów na czas określony, przekroczył okres 33 miesięcy, na jaki mogą być zawierane umowy na czas określony. Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami Kodeksu pracy, jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)

2. Czy po nowelizacji Kodeksu pracy można zawierać dłuższe niż 3-miesięczne umowy na okres próbny

Zawsze na początku zawieramy z pracownikami umowy na okres próbny. Czy po zmianie przepisów można przedłużyć ten okres z 3 do 6 miesięcy?

Nie. Jest to niedopuszczalne. Umowa o pracę na okres próbny, tak jak do tej pory, nie będzie mogła przekraczać 3 miesięcy. W tym zakresie nic się nie zmieni. Celem okresu próbnego jest tylko sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Trzy miesiące to dostateczny okres, aby można było ocenić przydatność konkretnej osoby do wykonywania powierzonego jej zajęcia. Gdy z kolei istnieją podstawy do dalszego zatrudnienia na umowę terminową, bo podyktowane jest to rzeczywistym zapotrzebowaniem na pracę terminową, to cały maksymalny 36-miesięczny okres zatrudnienia terminowego (umowa na okres próbny + na czas określony) uznać można za rodzaj okresu próbnego, z możliwością wypowiedzenia umowy.

Inaczej będzie, gdy umowa na okres próbny ma być zawarta na wykonywanie innego rodzaju pracy. Wtedy nie ma przeciwwskazań do ponownego okresu próbnego do 3 miesięcy, tak samo jak w sytuacji gdy miną co najmniej 3 lata od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)
- art. 25 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268)

3. Czy można sprawdzić pracownika, zawierając z nim umowę na okres próbny na wykonywanie dwóch różnych rodzajów prac

Nie jestem pewien, czy pracownik poradzi sobie z obsługą nowoczesnej maszyny. Po dwóch miesiącach pracy wydaje mi się, że nie czuje się pewnie przy jej obsłudze. Zastanawiam się nad możliwością powierzenia mu innej pracy, ale także chciałbym sprawdzić jego kwalifikacje. Czy zawarcie drugiej umowy na okres próbny jest dopuszczalne w świetle nowych przepisów?

Tak. Od 22 lutego 2016 r. tak jak dotychczas możliwe będzie ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny, jeśli chodzi o wykonywanie innego rodzaju pracy tak jak w podanym przykładzie. Próbny okres pracy pracownika to sprawdzenie kwalifikacji i możliwości zatrudnienia konkretnej osoby do wykonywania pracy określonego rodzaju. A zatem zgodne z prawem będzie sprawdzenie pracownika także na innym stanowisku pracy, jeśli nie radzi sobie najlepiej z pierwotnie przydzielonymi zadaniami. Dopuszczalne będzie także ponowne zawarcie umowy na czas określony po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)

4. Jak często z tym samym pracownikiem można zawierać umowy na okres próbny

Jeśli pracownik wraca do mnie po 4 latach przerwy, bo pracował za granicą, to czy mogę ponownie podpisać z nim umowy na okres próbny, a potem umowę na czas określony? Jak często mogę zawierać z tym samym pracownikiem umowy na okres próbny?

Od 22 lutego 2016 r. ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy oraz po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę – pod warunkiem że pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tym ostatnim przypadku dodatkowo wprowadzono ograniczenie, że tylko raz możliwe będzie zawarcie umowy na okres próbny. Nowelizacja miała na celu ograniczenie obchodzenia przepisów przez stosowanie przerw w zatrudnieniu. Ustawodawca uznał, że wystarczy dopuścić sytuację jednokrotnego ponownego zawarcia umowy na okres próbny. Zatem będzie można ponownie zatrudnić pracownika do tej samej pracy, gdy miną co najmniej 3 lata od dnia, gdy pracodawca się z nim rozstał.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)

II. Zmiany w zawieraniu umów na czas określony

5. Czy pracownik wykonujący pracę przez 33 miesiące na umowę na czas określony po zmianie przepisów od razu otrzyma stałą umowę

Pracownik pracuje u nas już 33 miesiące na podstawie umowy na czas określony. Czy po nowelizacji przepisów o umowach terminowych taka umowa przekształci się automatycznie w umowę na czas nieokreślony?

Przekształcenie umowy na czas określony w umowę bezterminową nastąpi automatycznie, jeżeli pracownik przepracuje 33 miesiące na umowę na czas określony od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów w zakresie umów terminowych.

W wyniku nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w zakresie umów terminowych umowy na czas określony będzie można zawierać maksymalnie na 33 miesiące. W przypadku obecnie trwających umów na czas określony okres 33 miesięcy będzie liczony od dnia wejścia w życie nowelizacji (art. 14 ust. 4 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw). Zmiany w zakresie zawierania umów terminowych wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od publikacji nowelizacji w Dzienniku Ustaw, tj. od 22 lutego 2016 r. Zatem dopiero od tej daty trzeba będzie liczyć nowe maksymalne terminy, na jakie będzie można zawierać umowy na czas określony.

Umowa na czas określony nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie omawianej nowelizacji, 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. Ochrona ta musi rozpocząć się od dnia wejścia w życie nowelizacji i trwać w okresie od dnia wejścia w życie nowych przepisów do dnia upływu okresu 33 miesięcy zatrudnienia. W takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 14 ust. 6 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).

Z pytania nie wynika, na jaki okres zawarto z pracownikiem umowę na czas określony. Jeżeli umowa pracownika zakończy się w chwili, gdy zaczną obowiązywać nowe przepisy, wówczas nie

trzeba będzie zmieniać rodzaju umowy na umowę na czas nieokreślony. Jeśli natomiast pracodawca zamierza kontynuować zatrudnienie pracownika, to należy podpisać nową umowę bądź aneksować dotychczasową. Okres 33 miesięcy, na jaki będzie można zawierać umowy na czas określony, będzie wówczas liczony dla tego pracownika od dnia wejścia w życie nowelizacji.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1, art. 14 ust. 4, ust. 6, art. 18 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)
- art. 25¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268)

6. Czy czwarta umowa ulegnie z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, mimo niewykorzystania pełnej puli 33 miesięcy dopuszczalnego czasu trwania umów terminowych

Pracodawca po 3-miesięcznym okresie próbnym zawarł z pracownikiem 3 umowy na czas określony – każda na okres 6 miesięcy. Czy po tym okresie pracodawca będzie mógł zatrudnić pracownika na kolejne umowy na czas określony?

Nie. Od 22 lutego 2016 r. nie będzie to możliwe. W przypadku przedstawionym w pytaniu strony wykorzystają 18 miesięcy z dopuszczalnego 33-miesięcznego limitu czasu zatrudniania na podstawie umów terminowych. Nie oznacza to jednak, że przez kolejne 15 miesięcy pracownik będzie mógł być zatrudniony na podstawie kolejnej czy kolejnych terminowych umów. Zatem mimo niewykorzystania pełnej puli 33 miesięcy dopuszczalnego czasu trwania umów terminowych czwarta umowa ulegnie z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.

Zgodnie z brzmieniem art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy po nowelizacji 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.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)

7. Jakie obowiązki ma pracodawca przy przekształceniu umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony po upływie 33 miesięcy lub z dniem zawarcia czwartej umowy

Jeśli po nowelizacji Kodeksu pracy umowy na czas określony podpiszę z pracownikami więcej niż 3 razy, to kto będzie decydował, od którego momentu zaczniesz obowiązywać ich zatrudnienie na czas nieokreślony?

Właściwie to ustawa zadecyduje o zatrudnieniu bezterminowym. Przewidziano w tym zakresie pewnego rodzaju automatyzm prawny. Przy czwartej umowie na czas określony lub po 33 miesiącach uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.