

RSM – the global destination for your audit, tax and consulting needs.



Zmiany w prawie pracy od dnia 22 lutego 2016

Payroll Alert 1/2016

Poniżej przedstawiamy najważniejsze, w naszej opinii, zmiany w prawie obowiązujące od 22 lutego 2016 roku.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1220).

I. RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Zgodnie z nowymi przepisami, będą istniały tylko 3 rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony,
- umowa na czas nieokreślony.

Z porządku prawnego zniknie umowa na czas wykonania określonej pracy oraz umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika – przyjmą one formę standardowych umów na czas określony.

II. UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe w dwóch sytuacjach:

- pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy (dopuszczalność wielokrotnego zastosowania),
- upłynął termin 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, a pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy (dopuszczalność jednokrotnego zastosowania).

III. UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

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 będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać **trzech**.

Limity te będą równoległe.

Zastosowanie jakiegokolwiek przerwy w zatrudnieniu nie będzie miało wpływu na powyższe limity.

Aneks przedłużający termin rozwiązania umowy będzie równoznaczny z zawarciem kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony będzie dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów będzie większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

WYJĄTKI

Powyższych ograniczeń nie będziemy stosować do umów o pracę na czas określony zawartych:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- kiedy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

– jeśli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W przypadku umowy na czas określony, która nie będzie wliczana do limitów konieczne będzie zawarcie dodatkowego postanowienia umownego, dotyczącego celu i/lub okoliczności zastosowania tego typu umowy.

Strony trwających w dniu 22 lutego 2016 umów o pracę na czas określony zawartych w celach określonych powyżej, będą zobowiązane w terminie 3 miesięcy od tego dnia do uzupełnienia umów o informacje dotyczące celu i/lub okoliczności ich zawarcia – tylko wtedy możliwe będzie niewliczanie ich do limitu.

Umowa zawarta ze względu na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy będzie wymagała dodatkowo zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy w terminie 5 dni od jej zawarcia.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

W przypadku umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, do okresu 33 miesięcy wliczać się będzie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie zmian.

Trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony będzie uważana za pierwszą umowę na czas określony albo za drugą umowę na czas określony, jeżeli została zawarta jako druga.

IV. OKRESY WYPOWIEDZENIA UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

W nowym stanie prawnym każda umowa na czas określony będzie mogła zostać wypowiedziana bez względu na czas, na jaki została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia.

Okres wypowiedzenia umów na czas określony będzie taki sam jak dla umów na czas nieokreślony, tzn. będzie wynosił **od 2 tygodni do 3 miesięcy** i będzie uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, aczkolwiek ich wypowiedzenie nadal będzie się różnić obowiązkiem uzasadnienia oraz konsultacją związkową zamiaru ich wypowiedzenia.

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, zawartych po dniu 22 lutego 2016, będzie uwzględniano się wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, także te przypadające przed dniem 22 lutego 2016.

Umowa o pracę na czas określony zawierana w celu zastępstwa w zakresie długości okresu wypowiedzenia będzie traktowana tak samo jak standardowa umowa na czas określony.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, będą stosowane przepisy dotychczasowe.

Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia będą stosowane przepisy dotychczasowe.

Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będą stosowane nowe przepisy.

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie nowej ustawy, nie będzie uwzględniano się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie nowej ustawy.

V. ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

Instytucja zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy zostanie uregulowana w Kodeksie Pracy - pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy będzie jednostronnym uprawnieniem pracodawcy, aczkolwiek cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uzależnione będzie od zgody pracownika.



W razie jakichkolwiek pytań lub potrzeby omówienia tematu, gorąco zachęcamy do kontaktu z Działem Kadr i Płac RSM Poland.

RSM Poland
Spółka Doradztwa Podatkowego S.A.
ul. Miła 2
00-180 Warszawa
T +48 225600 666

www.rsmpland.pl
biuro@rsmpland.pl

RSM Poland BLOG

Praktyczny przewodnik po podatkach i biznesie. Zapraszamy do lektury!



RSM Poland jest członkiem RSM, 7. co do wielkości sieci niezależnych firm doradczych i audytorskich, która posiada ponad 730 biur w ponad 110 krajach i zatrudnia więcej niż 37.500 specjalistów na świecie.

RSM Poland działa na polskim rynku już od 1991 roku. Przez ten czas zyskaliśmy ogromną wiedzę i doświadczenie. Udało nam się także stworzyć unikatowy zespół najlepszych specjalistów.

Naszą firmę tworzą nasi klienci, których potrzeby stawiamy na pierwszym miejscu, dlatego oferujemy im kompleksową obsługę dostosowaną indywidualnie do ich potrzeb. To nasi klienci decydują o wachlarzu naszych usług, a my dajemy im możliwość rozwoju i wzrostu na każdym etapie ich działalności. Z wieloletniego doświadczenia wiemy, że nasze podejście jest gwarancją obopólnego sukcesu.

Prosimy zwrócić uwagę, że zaprezentowany tekst nie powinien być rozumiany jako porada prawna, gdyż każdy indywidualny przypadek wymaga odrębnej, rzetelnej analizy. Z tego względu RSM Poland Spółka Doradztwa Podatkowego S.A. oraz RSM Poland Audyt S.A. nie ponoszą żadnej odpowiedzialności w związku z wykorzystaniem informacji, porad i wskazówek zamieszczonych w niniejszej publikacji.

© RSM Poland, 2015



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

RSM Poland is a member of the RSM network and trades as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity in any jurisdiction.

