

Kłopoty w pracy (cz.7). Wyczekiwana umowa na czas nieokreślony

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 07, marzec 2014 23:00

Odsłony: 1398

Od kiedy Polska weszła do Unii Europejskiej trzecia umowa o pracę zawarta z pracownikiem na czas określony, z mocy prawa, przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Od zakończenia jednej umowy do zawarcia kolejnej nie może minąć więcej niż 1 miesiąc. Zasada, że trzecia umowa o pracę jest zawarta na czas nieokreślony dotyczy tylko tych umów, które są zawierane między tymi samymi podmiotami, tj. pracownikiem i pracodawcą.

Oczywiście sprytni pracodawcy omijają ten przepis i proponują pracownikom drugą umowę np. na 45 lat. Pracownik nie ma wyboru i ją podpisuje. Co traci?

Pracownicy postrzegają umowę na czas nieokreślony jako gwarancję zatrudnienia, stabilizacji, wyraz zaufania do pracownika. W rzeczywistości każdą umowę można wypowiedzieć, jednak faktycznie, np. w banku, umowa na czas nieokreślony to duży plus w kalkulacji zdolności kredytowej.

Ważna różnica pomiędzy umowami na czas określony i nieokreślony pojawia się przy okresach wypowiedzenia.

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 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.

Kolejna różnica istotna dla pracownika to odprawa. Aby nabyć prawo do odprawy należy spełnić łącznie następujące warunki: być pracownikiem pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników oraz utracić zatrudnienie z przyczyn zaistniałych po stronie pracodawcy. Odprawę otrzyma także pracownik zwolniony w ramach zwolnień grupowych.