Czasowe umowy o pracę - ograniczone

Kategoria: Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego
Opublikowano: sobota, 13, grudzień 2014 12:48
Grzegorz P. Kubalski
Odsłony: 2059

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zintensyfikowało walkę z szerokim wykorzystywaniem umów o pracę na czas określony. Odpowiednie zmiany zawiera propozycja nowelizacji Kodeksu Pracy.

Główne zmiany to:

1) ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech – w miejsce obecnych czterech. Zniesiona zostanie możliwość zawierania umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy;

2) dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny. Obecnie Kodeks Pracy nie określa celu zawierania takiej umowy. Zgodnie z propozycją resortu umowa taka będzie mogła być zawarta wyłącznie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Co więcej – co do zasady pracodawca będzie mógł zatrudnić pracownika na okres próby tylko jeden raz. Wyjątek od tej zasady dotyczy sytuacji, w której pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy;

3) zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech (przy czym uzgodnienie dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej samej umowy będzie uznawane za równoważne z zawarciem kolejnej umowy o pracę na czas oznaczony). Przekroczenie 33-miesiecznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas oznaczony lub przekroczenie limitu umów będzie traktowane jako zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony począwszy odpowiednio od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas oznaczony.

Opisane powyżej limity nie będą miały zastosowania do umów zawartych w celu: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji oraz gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy;

4) uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Oznacza to, ze niezależnie od tego czy umowa jest zawarta na czas określony, czy nieokreślony okres wypowiedzenia będzie wynosił: 2 tygodnie w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy, 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 3 lata, 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej lat trzech;

5) umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw został skierowany do zaopiniowania przez Zespół ds. Ochrony Zdrowia i Polityki Społecznej.

Phoca PDF