

## „Wielki Powrót” umów na czas nieokreślony? – zmiany w Kodeksie pracy

Kategoria: Sejm, Senat i Prezydent

Opublikowano: sobota, 13, czerwiec 2015 00:00

Monika Małowiecka

Odslony: 2013

---

10 czerwca 2015 roku sejmowa podkomisja stała do spraw rynku pracy sformułowała sprawozdanie ze swoich prac nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw.

Projektowane zmiany zmierzają do ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Obecnie umowy o pracę na czas określony są zawierane niejednokrotnie na długie okresy, bez obiektywnego uzasadnienia. Tymczasem celem umowy o pracę na czas określony nie jest wieloletnie zatrudnianie pracowników - do tego celu służy umowa o pracę na czas nieokreślony.

Wspomnieć trzeba, że przedmiotowa nowelizacja zostało niejako „wymuszona” przez Komisję Europejską, która stwierdziła niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami unijnej dyrektywy 99/70/WE.

### Co nowego?

Główne zmiany wprowadzane nowelizacją to:

- 1) ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech – zrezygnowano z umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy,
- 2) dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny - będzie mogła być zawarta w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju; co do zasady będzie zawierana tylko raz, jednakże wnioskodawca przewidział wyjątki:
  - jeżeli pracownik ubiega się o zatrudnienie do innej pracy albo
  - ubiega się o zatrudnienie do takiej samej pracy, jednak po dłuższej przerwie (min. 3 lata) w zatrudnieniu u danego pracodawcy,
- 3) zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie bardziej skutecznego sposobu limitowania tych umów - okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stosunku pracy nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech,
- 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:
  - 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,
- 5) umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.