Istotne zmiany w Kodeksie pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: poniedziałek, 06, kwiecień 2015 09:55
Rafał Rudka
Odsłony: 2143

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przedłożony przez ministra pracy i polityki społecznej.

Celem zmian zaproponowanych w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy jest przede wszystkim ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Pracodawcy zawierają bowiem z pracownikami wieloletnie umowy o pracę na czas określony w przypadkach, gdy z pracownikiem powinna być zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Takie umowy wiążą się z nierównym traktowaniem tej grupy zatrudnionych, jeśli chodzi o okresy wypowiedzenia umowy o pracę.

Propozycje najważniejszych zmian w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy:

Zasada „33 i 3", czyli wprowadzenie skuteczniejszego sposobu limitowania umów o pracę na czas określony

Maksymalny dopuszczalny czas ich trwania to 33 miesiące, a dopuszczalna liczba umów – 3.

Przyjęte rozwiązania „33 i 3" oznaczają, że w przypadku, gdy okres zatrudnienia pracownika przekroczy wymieniony limit 33 miesięcy lub gdy pracodawca zawarł z danym pracownikiem już 3 umowy – to od następnego dnia po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia 4-tej umowy – pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W Kodeksie wyszczególniono przypadki, w stosunku do których zasada „33 i 3" nie będzie stosowana, np. w przypadku zastępstwa innego pracownika, przy pracach sezonowych i dorywczych, w celu wykonywania pracy na czas kadencji.

Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy

Zaproponowano takie same okresy wypowiedzenia, jak w przypadku umowy na czas nieokreślony:

- 2 tygodnie wypowiedzenia, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc wypowiedzenia, gdy pracownik był zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące wypowiedzenia - przy zatrudnieniu przez co najmniej 3 lata.

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Przyjęto, że pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ma to dotyczyć zarówno umów o pracę na czas określony, jak i nieokreślony oraz umów o pracę na okres próbny. Nowe przepisy Kodeksu pracy przewidują, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może objąć cały okres wypowiedzenia lub jego część (do końca okresu wypowiedzenia).

Doprecyzowanie przepisów o umowach o pracę na okres próbny

Doprecyzowano przepisy odnoszące się do zatrudniania pracowników na okres próbny. Ma to dotyczyć zatrudniania w celu sprawdzenia kwalifikacji i przydatności pracownika do określonego rodzaju pracy. Przepisy przewidują, że możliwe będzie ponowne zatrudnienie pracownika na okres próbny, gdy jest on

Phoca PDF

zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy, a także gdy ubiega się on o pracę tego samego rodzaju. W tym drugim przypadku ponowne zatrudnienie na okres próbny będzie możliwe tylko raz i tylko po upływie co najmniej 3-letniej przerwy w zatrudnieniu u tego pracodawcy.

Ponadto ograniczono w Kodeksie liczbę rodzajów umów o pracę; pozostaną trzy rodzaje umów: o pracę na czas nieokreślony, o pracę na czas określony oraz umowa o pracę na okres próbny. Zlikwidowane będą natomiast umowy na czas wykonania określonej pracy.

Zaproponowane zmiany w nowelizacji Kodeksu pracy zmniejszą skalę zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony i pozytywnie wpłyną na warunki zatrudnienia pracowników wykonujących pracę na podstawie umów na czas określony.

Źródło: KPRM

Phoca PDF