INFOR | WIDE SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

SZKOLENIE ON-LINE

Rewolucyjne zmiany w umowach terminowych!

30 lipca 2015 r. | godz. 10.00
Prowadzący: Renata Majewska

Rezygnacja z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy

- Nowelizacja z 25.06.2015 r. eliminuje z obrotu prawnego umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Wejdzie ona w życie po upływie 6 miesięcy od daty ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, czyli 1.02.2016 r. lub 1.03.2016 r.
- Pozostaną trzy rodzaje umów o pracę: na okres próbny, na czas określony (w tym na zastępstwo) i na czas nieokreślony.
- Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia zmian w życie, będzie się stosować przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że zachowają one swój status do chwili realizacji prac, na jakie opiewają. Do tego czasu zasadniczo nie będzie można ich wypowiedzieć, poza szczególnymi okolicznościami, np.

- z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – 2-tygodniowe wypowiedzenie (art. 41^1 § 2 KP),
- podczas zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie grupowym, jak indywidualnym – 2-tygodniowe wypowiedzenie (art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Ponawianie umów o pracę na okres próbny (1)

- Dziś KP nie przewiduje możliwości powtórzenia umowy o pracę na okres próbny z tą samą osobą. Mówi jedynie, że umowa o pracę na okres próbny (wynosząca maksymalnie 3 miesiące) może poprzedzać każdą z umów o pracę. Mimo tego Sąd Najwyższy pozwala ponownie przyjąć kandydata do pracy na umowę o pracę na okres próbny, jeśli miałaby ona dotyczyć innych czynności (wyrok z 4.09.2013 r., I PK 358/12; OSNP 2014/5/70).
- Nowelizacja z 25.06.2015 r. wyraźnie precyzuje cel zawarcia umowy o pracę na okres próbny – sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego przyjęcia do pracy określonego rodzaju.
- Nowelizacja z 25.06.2015 r. wprost wprowadza do KP możliwość kolejnego zatrudnienia danej osoby na umowę o pracę na okres próbny, ale ogranicza ją wymogami. Będzie to możliwe w razie zatrudnienia jej w celu realizacji innej pracy niż ta, którą poprzednio świadczyła w ramach takiego angażu na rzecz danego podmiotu.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Ponawianie umów o pracę na okres próbny (2)

- Jednak nowelizacja z 25.06.2015 r. idzie jeszcze dalej, pozwalając na zawarcie kolejnej umowy o pracę na okres próbny przez te same strony opiewającej na identyczne czynności, jeśli łącznie zostaną spełnione kryteria:
  - upłyną co najmniej 3 lata od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę dotyczącej tych samych czynności,
  - w grę wchodzi jednokrotne powtórzenie umowy na okres próbny.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony (1)

- Obecnie podpisanie z jedną osobą dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy przerwa między rozwiązaniem poprzedniej i nawiązaniem następnej umowy nie przekracza miesiąca, skutkuje uznaniem trzeciej umowy o pracę za bezterminową (art. 25^1 KP). KP nie ogranicza przy tym długości trwania poszczególnych umów okresowych, choć niczym nieuzasadnione wydłużanie takiego zatrudnienia wprost krytykuje SN. Dodatkowo prawo piętnuje aneks przedłużający obowiązywanie okresowej umowy o pracę; w razie jego sporządzenia poczytuje się, że strony zawarły nową umowę o pracę na czas określony od pierwotnej, planowanej daty zakończenia pierwszego angażu. Rygory te nie odnoszą się do okresowych umów o pracę zawartych w celu:

- zastępstwa pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony (2)

- Od daty wejścia zmian w życie okresowa umowa o pracę lub łączny czas takiego zatrudnienia między tymi samymi stronami nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy, a w tym okresie będzie można zawrzeć trzy umowy okresowe. Gdy pracownik będzie dłużej pracować w ramach umowy lub umów okresowych, jego zatrudnienie uzyska status stałego począwszy od 1. dnia po upływie owych 33 miesięcy. Ten sam skutek spowoduje nawiązanie przez strony w tym okresie 33 miesięcy czwartej umowy o pracę na czas określony; w tym przypadku angaż bezterminowy rozpocznie się od daty podpisania czwartej umowy okresowej. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu jej wykonywania będzie się uważać się za zwarcie umowy o pracę na czas nieokreślony od następnego dnia po dniu, kiedy miało nastąpić jej rozwiązanie.
- Reglamentacja nie będzie obejmować umów o pracę na czas określony podpisanych:

a) w celu zastępstwa pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,

INFOR WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony (3)

c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
d) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

- Dodatkowo nawiązanie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem opisanych rygorów w każdym z przypadków a)-d) będzie musiało służyć zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i pozostawać niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
- Pracodawca będzie musiał zawiadomić okręgowego inspektora pracy (elektronicznie lub pisemnie) o podpisaniu okresowej umowy o pracę w okolicznościach podanych w punkcie d) w ciągu 5 dni roboczych od jej zawarcia, podając przyczynę jej zawarcia.
- W każdej okresowej umowie o pracę zawartej z powodów określonych w punktach a)-d) strony będą musiały podać cel lub okoliczności obiektywnie uzasadniające zawarcie takiego angażu.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji mów o pracę na czas określony – przepisy przejściowe (1)

- Do umowy o pracę na czas określony, trwającej w dniu wejścia zmian w życie, będziemy stosować nowe zasady, ale do maksymalnego czasu zatrudnienia okresowego jednej osoby (33 miesiące) będzie się ją wliczać począwszy od daty wejścia zmian w życie. Będzie ona pierwszą umową okresową lub drugą, jeśli między rozwiązaniem poprzedniej a zawarciem obecnej nie minie 1 miesiąc (art. 14 ust. 4 nowelizacji).

Przykład: *Strony podpiszą pierwszą umowę na czas określony 1.12.2015 r. na pół roku. Od dnia wejścia zmian w życie umowa ta stanie się pierwszą w rozumieniu nowych przepisów, ale maksymalny okres zatrudnienia okresowego pracownika (33 miesiące) zacznie się dopiero od daty wejścia zmian w życie. W ciągu 33 miesięcy (liczonych od dnia wejścia zmian w życie) strony będą mogą podpisać jeszcze dwie umowy okresowe.*

Przykład: *Strony 1.01.2014 r. zawarły pierwszą umowę na czas określony 2 lat. Od 1.01.2016 r. zawrą drugą taką samą. Druga umowa okresowa stanie się też drugą w pojęciu nowelizacji, gdyż od rozwiązania pierwszej nie upłynie 1 miesiąc. Maksymalne 33-miesiące zatrudnienia okresowego tego samego pracownika rozpocznie się dopiero w dniu wejścia zmian w życie, a w tym okresie strony będą mogły nawiązać jeszcze jedną umowę okresową.*

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony – przepisy przejściowe (2)

Przykład: *Strony 1.01.2014 r. podpisały pierwszą umowę na czas określony do końca października 2015 r. Następnie 30.12.2015 r. nawiążą kolejną umowę okresową na 3 lata. Druga umowa o pracę na czas określony od daty wejścia zmian w życie stanie się pierwszą umową okresową w rozumieniu nowych przepisów, bowiem między jej zwarciem a rozwiązaniem pierwszej przypadł ponadmiesięczny odstęp. Maksymalny 33-miesięczny czas okresowego angażu jednej osoby zacznie bieg w dniu wejścia zmian w życie i w okresie tym strony będą mogły podpisać jeszcze dwie umowy o pracę na czas określony.*

- Trwające w dniu wejścia zmian w życie umowy okresowe (zawarte przed tym dniem), które mają ulec rozwiązaniu po 33 miesiącach liczonych od tej daty, a stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, upływają w pierwotnie planowanym terminie (art. 14 ust. 6 nowelizacji).

Przykład: *Strony podpiszą 17.12.2015 r. drugą umowę o pracę na czas określony 5 lat. Umowa planuje swoje rozwiązanie 16.12.2020 r., kiedy to pracownik będzie objęty ochroną przedemerytalną. Mimo wprowadzenia nowych zasad reglamentacji umów okresowych opisany angaż ulegnie rozwiązaniu w zakładanym terminie, czyli 16.12.2020 r.*

INFOR | WIDEO SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony (3)

- Umowa o pracę na czas określony, jaką strony podpiszą począwszy od daty wejścia zmian w życie, zostanie poczytana za bezterminową, jeśli łącznie zostaną spełnione wymogi:

a) strony zawrą tę umowę w ciągu 1 miesiąca od rozwiązania drugiej okresowej umowy o pracę (w rozumieniu dotychczasowych regulacji),

b) okres 1 miesiąca zacznie płynąć przed datą wejścia zmian w życie lub najpóźniej tego dnia, co oznacza że druga umowa okresowa musi zostać rozwiązana przed datą wejścia zmian w życie (art. 14 ust. 5 nowelizacji).

Przykład: *Druga umowa na czas określony między stronami ulegnie rozwiązaniu 31.12.2015 r. Strony podpiszą kolejną umowę okresową 3.02.2016 r. Będzie to pierwsza umowa na czas określony wedle nowych przepisów, a maksymalny 33-miesięczny czas zatrudnienia okresowego jednej osoby zacznie bieg 3.02.2016 r. W ciągu owych 33 miesięcy strony będą mogły jeszcze podpisać dwie umowy okresowe.*

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Nowe zasady reglamentacji umów o pracę na czas określony (4)

Przykład: *Trzecią umowę okresową strony podpiszą w dniu wejścia zmian w życie, po 15 dniach od rozwiązania poprzedniej. Trzecia umowa przekształci się od pierwszego dnia w umowę o pracę na czas nieokreślony. Skutek taki nastąpi, ponieważ zostanie ona nawiązana pod rządami nowych przepisów i w ciągu miesiąca od rozwiązania drugiej umowy okresowej w rozumieniu poprzednich regulacji, a ów miesięczny okres zacznie bieg najpóźniej w dacie wejścia zmian w życie.*

- Strony umów o pracę na czas określony zawartych w celu i okolicznościach wyłączających reglamentację umów okresowych opisanych w pkt a)-d), trwających 1.02.2016 r., mają obowiązek uzupełnić angaże o ten cel i okoliczności w ciągu 3 miesięcy od daty wejścia zmian w życie (art. 15 ust. 1 nowelizacji).
- Gdy umowa okresowa zostanie zawarta w okolicznościach określonych w pkt d), pracodawca musi zawiadomić okręgowego inspektora pracy w ciągu 5 dni roboczych od daty uzupełnienia o brakujące dane (art. 15 ust. 2 nowelizacji).

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Wydłużenie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony (1)

- Obecnie umowę na czas określony wolno rozwiązać za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, jeśli opiewa na dłużej niż 6 miesięcy i przewiduje taką możliwość. Wypowiedzenie umowy na zastępstwo wynosi 3 dni robocze.
- Po zmianie przepisów wypowiedzenia umów okresowych zostaną zrównane z wypowiedzeniami właściwymi dla stałego zatrudnienia. I tak, wypowiedzenia umowy okresowej od podanej daty wyniosą:

➢ 2 tygodnie – jeśli pracownik był zatrudniony w ostatnim zakładzie krócej niż 6 miesięcy,

➢ 1 miesiąc – jeśli pracownik był zatrudniony w ostatnim zakładzie co najmniej 6 miesięcy i krócej niż 3 lata,

➢ 3 miesiące – jeśli pracownik był zatrudniony w ostatnim zakładzie co najmniej 3 lata.

- Trzymiesięczne wypowiedzenie umowy okresowej z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub z innych przyczyn niedotyczących pracowników, szef będzie mógł skrócić najwyżej do 1 miesiąca. Zwolnionemu będzie przysługiwało odszkodowanie równe wynagrodzeniu za pozostałą część wypowiedzenia, czyli maksymalnie za 2 miesiące.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Wydłużenie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony (2)

- Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia zmian w życie, które zostaną wypowiedziane przed tą datą, będzie się stosować dotychczasowe przepisy. Oznacza to, że skończą się z upływem 2-tygodniowego wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały dłuższe wymówienie (art. 14 ust. 1 nowelizacji).
- Do trwających w dniu wejścia zmian w życie umów okresowych, które nie podlegały wypowiedzeniu w świetle starych regulacji, stosuje się w zakresie możliwości ich wypowiedzenia stare regulacje (art. 14 ust. 2 nowelizacji). Chodzi o zawarte przed dniem wejścia zmian w życie umów na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy albo dłuższy, lecz niedopuszczające ich wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Obie umowy w zasadzie nie będą podlegać wypowiedzeniu; ulegną rozwiązaniu w terminie w nich wskazanym. Jednak umowę zawartą na czas dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą aneksować, wprowadzając możliwość jej wcześniejszego zerwania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. W takim wypadku umowę będzie można wypowiedzieć (2 tygodnie).

INFOR | WIDE SZKOLENIA Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Wydłużenie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony (3)

- Przy wypowiadaniu trwających w dniu wejścia zmian w życie okresowych umów o pracę, nawiązanych na dłużej niż 6 miesięcy i przewidujących możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, stosuje się nowe okresy wypowiedzenia – zrównane z okresami wypowiedzeń przypisanymi do stałego zatrudnienia (art. 14 ust. 3 nowelizacji).
- Przy ustalaniu długości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony trwającej w dniu wejścia zmian w życie, która zostanie wypowiedziana począwszy od tej daty, nie uwzględnia się czasu zatrudnienia u obecnego pracodawcy przypadającego przed datą wejścia zmian w życie (art. 16 nowelizacji). Okres wypowiedzenia liczymy w tym przypadku począwszy od daty wejścia zmian w życie.
- Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia zmian w życie.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy podczas wypowiedzenia

- Obecnie KP milczy na ten temat.
- Po nowelizacji pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy podczas wypowiedzenia, do upływu terminu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

ZAPRASZAMY
DO ZADAWANIA
PYTAŃ

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

INFOR | WIDEO SZKOLENIA
Platforma Certyfikowanych Szkoleń

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W SZKOLENIU ON-LINE

Rewolucyjne zmiany w umowach terminowych!

30 lipca 2015 r. | godz. 10.00
Prowadzący: Renata Majewska

Więcej certyfikowanych wideoszkoleń dla księgowych i kadrowych na:
www.wideoszkolenia.infor.pl