

Nowe przepisy dla 2 mln pracowników

NOWE PRAWO

Umowa o pracę na czas określony zawarta po 22 lutego 2016 r. już od pierwszego dnia może być objęta trzymiesięcznym okresem jej wypowiedzenia.

W poniedziałek w życie wchodzi nowelizacja kodeksu pracy ważna dla ponad 2 mln osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony. Od teraz mogą oni być zatrudnieni w jednej firmie na maksymalnie trzech umowach trwających łącznie nie więcej niż 33 miesiące. Ten limit jest na całe życie i nie będzie się zerował nawet po długiej przerwie pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia w tej samej firmie. Po przekroczeniu liczby umów czy dozwolonego czasu ich trwania umowa z automatu przekształci się w bezterminowe zatrudnienie.

- Po zmianach zatrudnienia na umowach na czas określony zyskają też dłuższe okresy wypowiedzenia ich umów i będą traktowani tak jak zatrudnieni na czas nieokreślony - tłumaczy **Piotr Wojciechowski**, adwokat z **kancelarii**

Raczkowski Paruch. - Trzeba jednak pamiętać, że staż, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, liczy się inaczej dla osób, które w dniu wejścia nowych przepisów w życie już pracują, i inaczej dla zatrudnionych dopiero po tej dacie.

Dla pracodawców korzystniejszy jest sposób liczenia stażu dla osób już zatrudnionych. Wówczas staż, od którego zależy okres wypowiedzenia, jest liczony od 22 lutego 2016 r. Po pół roku od tej daty pracownicy nabędą więc prawo do dłuższego miesięcznego okresu wypowiedzenia, a po trzech latach pracy okresu wypowiedzenia w rozmiarze trzech miesięcy.

- Inaczej będzie z osobami, które zostaną zatrudnione po zmianach - dodaje Wojciechowski. - W ich przypadku liczy się cały staż pracy w danej firmie, czyli także sprzed nowelizacji. Ma to ogromne znaczenie w administracji publicznej i samorządowej. Jeśli okaże się, że łączny staż pracy takiej osoby przekroczył już 36 miesięcy, to okres wypowiedzenia jej umowy wyniesie trzy miesiące. I to już od pierwszego dnia.

- Obawiam się, że zdecydowana większość małych firm będzie miała kłopoty ze stosowaniem tych przepisów, tym bardziej że, jak zwykle, większość nawet nie zdaje sobie sprawy z ich zawiloci - zauważa Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP. - Pytanie, czy ci mali praco-

Firmy mają 60 dni na zgłoszenie w PIP umów, które kończą się po 21 listopada 2018 r.

dawcy wiedzą, że od dziś mają 60 dni na zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy umów na czas określony, które po zmianach będą trwały dłużej niż 33 miesiące. Jeśli tego nie zrobią, inspektor pracy będzie mógł ich ukarać grzywną.

Niezgłoszenie przez pracodawcę do PIP umowy o pracę z przekroczeniem nowych limitów to jedyny przypadek, gdy pracodawca

może zostać ukarany przez inspektora mandatem. Dlatego warto zadbać o zgłoszenie wszystkich umów, których termin upływa po 21 listopada 2018 r.

Nowela przewiduje także wyjątki od stosowania limitu dozwolonego zatrudnienia na maksymalnie trzech umowach przez nie więcej niż 33 miesiące. Zgodnie z nowym art. 25¹ § 4 kodeksu pracy te limity nie mają zastosowania do pracowników zatrudnianych na zastępstwo, okres kadencji, do prac sezonowych, a także wtedy, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

- Uważam, że inspekcja pracy nie ma podstaw do kwestionowania przyczyn wskazanych przez pracodawcę, które jego zdaniem uzasadniają zawieranie umów terminowych na dłużej niż na 33 miesiące - dodaje Polkowski. - Jeśli więc pracodawca złoży taką informację w PIP w terminie, nie powinien obawiać się sankcji. ©

-mrz

podstawa prawna: ustawa z 25 czerwca 2015 r., o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Dził z 21 sierpnia 2015 r., poz. 1220