

Lepiej nie zwalniać przed zmianą kodeksu pracy

NOWELIZACJA

Pracownik na umowie terminowej, który przed zmianą prawa straci pracę, a potem zostanie zatrudniony w tej samej firmie, po powrocie może mieć nawet trzy miesiące wypowiedzenia.

Przedsiębiorcy zaczynają intensywne przygotowania do nadchodzących zmian przepisów. Dla kilkudziesięciu tysięcy firm zatrudniających obecnie nawet 3 mln osób na umowach o pracę na czas określony prawdziwa rewolucja nastąpi 22 lutego 2016 r.

Po zmianach praca na umowie na czas określony w jednej

firmie będzie ograniczona do maksymalnie 33 miesięcy na nie więcej niż trzech umowach, bez względu na przerwy pomiędzy kolejnymi angażami. Wydłużają się także okresy wypowiedzenia i będą zależeć od stażu pracy, tak jak dla zatrudnionych na czas nieokreślony.

Tylko osoba ze stażem krótszym niż pół roku będzie miała dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Po sześciu miesiącach pracy na umowie terminowej wzrośnie do miesiąca, a po trzech latach do trzech miesięcy.

– Choć naliczanie 33 miesięcy dozwolonego zatrudnienia na umowie terminowej roz-

pocznie się od 22 lutego 2016 r., to długość okresu wypowiedzenia będzie zależała od tego, czy dana osoba była na etacie w firmie w dniu zmiany



Do zmian w umowach na czas określony lepiej się przygotować prawo.rp.pl

przepisów czy też nie – tłumaczy **Piotr Wojciechowski**, adwokat współpracujący z **Kancelarią Raczkowski, Paruch**.

Zgodnie z przepisami przejściowymi do tej nowelizacji tylko zatrudniony na etacie w dniu zmiany przepisów, czyli 22 lutego 2016 r.,

będzie miał liczony okres wypowiedzenia od stażu wypracowanego po nowelizacji. Zatrudnieni dzień później będą mieli liczony staż pracy tak jak zatrudnieni na czas nieokreślony, czyli na podstawie całej swojej kariery zawodowej w tej firmie.

– Oznacza to, że niektóre osoby, które były już wcześniej zatrudniane w danej firmie i dostaną kolejny etat już po nowelizacji, będą mieć znacznie dłuższy, nawet trzymiesięczny, okres wypowiedzenia umowy. I to już od pierwszego dnia pracy – zaznacza Wojciechowski. – Ten problem zniknie, gdy pracodawca wydłuży dotychczasową umowę bez przekra-

czania dotychczasowych limitów lub zatrudni ich jeszcze przed zmianą przepisów.

– Obecna sytuacja na rynku pracy jest taka, że raczej trudno się spodziewać, aby firmy zwalniały pracowników przed nowelizacją – mówi Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP. – Niełatwo znaleźć pracownika, a nowi, którzy przychodzą do pracy, są coraz gorsi. Spodziewałbym się raczej, że niektórzy zatrudnieni na czas określony po zmianach dostaną umowy bezterminowe, a może nawet podwyżki. Zasadnicze znaczenie będą tu miały zbliżające się oceny okresowe. ©©

–Mateusz Rzemek