



Zmiany w umowach terminowych 2016

Prowadzący: **adw. Piotr Wojciechowski**

WEJŚCIE W ŻYCIE

22 LUTEGO 2016 r.

UMOWY NA OKRES PRÓBNY

- Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, **zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**
- **Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:**
 - a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
 - b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

- Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać:
 - a) 33 miesięcy,**
 - b) łączna liczba tych umów nie może przekraczać 3.**

SANKCJE

- Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

WYJĄTKI

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

WSZYSTKIE WYJĄTKI W TREŚCI UMÓW O PRACĘ !!!

PIP

- Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i **umowy o pracę zawartej na czas określony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
 - a) 2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **krócej niż 6 miesięcy**;
 - b) 1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 6 miesięcy**;
 - c) 3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 3 lata**.

ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

- W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.
- W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

PRZEJŚCIÓWKI

1. 33 miesiące: zawsze do przodu od 22 lutego 2016 r.

2. Liczba umów: weryfikacja na dzień 22 lutego 2016 r.
pierwsza to pierwsza, druga to druga.

3. Okres wypowiedzenia:

a) dla umów terminowych trwających w dniu 22 lutego 2016 r. staż od tej daty,

b) dla umów terminowych zawartych po 22 lutym 2016 r. staż historyczny z uwzględnieniem zatrudnienia sprzed tej daty: np. lata 70-te, 80-te, 90-te i następne.

Czynności „krok po kroku” związane z wejściem ustawy cz. 1

1. Skrócić umowy o pracę zawarte na czas określony trwające w dniu 22 lutego br. i zawarte na okres dłuższy niż do 21 listopada 2018 r.
2. Objąć 4 wyjątkami wybrane grupy zawodowe i uzupełnić treść umowy o pracę do 21 maja 2016 r. o pisemne wskazanie takiego wyjątku.
3. W przypadku objęcia pracownika wyjątkiem nr 4, tj. przyczynami obiektywnymi, poinformować o tym PIP w ciągu 5 dni roboczych od uzupełnienia umowy.

Czynności „krok po kroku” związane z wejściem ustawy cz. 2

4. Zmienić treść informacji europejskich do 22 marca 2016 r.
5. Pamiętać, że nawiązywanie kolejnych umów terminowych po wejściu w życie ustawy, włącznie z umową trwającą w dniu wejścia w życie ustawy, nie może być dłuższe niż 33 miesiące.
6. Pamiętać, że okres wypowiedzenia umowy terminowej uzależniony jest w przypadku umów zawieranych po 22 lutego 2016 r. z uwzględnieniem całego dotychczasowego stażu pracowniczego, również z okresami przed wejściem w życie ustawy.



SZKOLENIE ONLINE

**Zapraszamy
do zadawania pytań!**



DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W SZKOLENIU

Zmiany w umowach terminowych wprowadzane od stycznia 2016 r.

Prowadzący: adw. Piotr Wojciechowski

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