

Umowy na czas określony i na zastępstwo – niuanse nowych zasad obliczania okresu wypowiedzenia

Od 22 lutego 2016 r. wchodzi w życie nowe zasady wypowiedzania umów na czas określony i umów na zastępstwo. Okres wypowiedzenia wydłuży się nawet 30-krotnie. Uwaga na pułapki przy obliczaniu nowych okresów wypowiedzenia!!!

W stanie prawnym obowiązującym do 21 lutego 2016 r. okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo wynosi 3 dni robocze, natomiast okres wypowiedzenia umowy na czas określony wynosi 2 tygodnie. Przy tym, umowa na czas określony może zostać wypowiedziana tylko pod warunkiem, że zawarto ją na okres przekraczający 6 miesięcy oraz że w jej treści umieszczona została klauzula o dopuszczalności wypowiedzenia. Po zmianach prawnych, **nowe okresy wypowiedzenia umów na zastępstwo i umów na czas określony** będą uzależnione wyłącznie od zakładowego stażu pracy. I tak, okres wypowiedzenia wyniesie:

- 2 tygodnie – przy stażu pracy poniżej 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – jeśli staż pracy wynosi 6 miesięcy lub więcej,
- 3 miesiące – jeśli staż pracy wynosi powyżej 3 lat.

Zmiana okresów wypowiedzenia oznacza, że np. w przypadku umowy na zastępstwo w miejsce 3-dniowego okresu wypowiedzenia możemy mieć do czynienia nawet z okresem 3-miesięcznym (przy 3-letnim stażu pracy). Oznacza to nawet **30-krotne wydłużenie**.

Obliczając okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony oraz dla umów na zastępstwo trzeba zwrócić uwagę na **wiele pułapek**, w tym m.in.:

1. **W stażu pracy uwzględnia się również okresy poprzedniego zatrudnienia** – także gdy w zatrudnieniu wystąpiły przerwy.

2. Jednak dla umów trwających w dniu 22 lutego 2016 r. **w stażu pracy uwzględnia się wyłącznie okresy zatrudnienia od 22 lutego 2016 r.** Jeśli więc pracownik zostanie zatrudniony na podstawie pierwszej umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. i otrzyma wypowiedzenie w dniu 1 czerwca 2016 r. – jego staż pracy będzie krótszy niż 6 miesięcy. Okres wypowiedzenia wyniesie więc 2 tygodnie.

3. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, **obliczając staż pracy uwzględnia się w nim również sam okres wypowiedzenia.** Moment wręczenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu nie jest decydujący przy ustalaniu, czy zastosować wypowiedzenie 2-tygodniowe, 1-miesięczne czy 3- miesięczne.

4. **Umowa nie podlegająca wypowiedzeniu** w stanie prawnym do 21 lutego 2016 r. (z uwagi na zbyt krótki czas trwania lub brak klauzuli o wypowiedzeniu) – trwająca 22 lutego 2016 r. – **nie będzie podlegała wypowiedzeniu również po wejściu w życie nowych przepisów.**

Więcej informacji na temat obliczania nowych okresów wypowiedzenia na szkoleniu Akademia kadr 2015/2016 – po nowelizacji kodeksu pracy 3 dniowe warsztaty zaawansowane

W trakcie szkolenia Nowe umowy o pracę oraz akta osobowe od zatrudnienia do zwolnienia – po zmianach prawnych 2015/2016 dowiedzie się Państwo m.in. **o ważnej luce w przepisach przejściowych dotyczącej zawierania umowy na czas określony po 21 lutego 2016 r.**, podczas gdy pracownik był zatrudniony u pracodawcy dawniej. W sposób warsztatowy zaprezentowane zostaną szczegółowe zasady ustalania nowych limitów w odniesieniu do umów trwających na dzień 22 lutego 2016 r. Nie zabraknie również problematyki **aktualizacji informacji o warunkach zatrudnienia wymaganej po zmianie przepisów.**



Nowelizacja przepisów o umowa terminowych to nie wszystkie zmiany w ostatnim okresie. Gruntownej zmianie ulegają także m.in. przepisy o urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i ojcowskich! Decydując się na szkolenie z nowych umów o pracę możecie Państwo zdecydować się na cały pakiet szkolenia Akademia kadr 2015/2016 – po nowelizacji kodeksu pracy 3 dniowe warsztaty zaawansowane

Wspomniane szkolenia to również wyjątkowa szansa na **kompleksowe uporządkowanie wiedzy** z takich obszarów jak urlopy wypoczynkowe, zwolnienia z pracy, planowanie i rozliczanie czasu pracy oraz dokumentacja pracownicza. **Warsztatowa formuła zajęć** sprawi, że zdobytą wiedzę od razu zastosujecie Państwo w praktyce.

Trener Akademii Biznesu MDDP