



Poznaj swoje prawa

Biuletyn

z zakresu wiedzy o zmianach w umowach

o pracę 2023

BIULETYN Z ZAKRESU WIEDZY PRAWNICZEJ O TEMETYCE PRZEWAŻAJĄCEJ PODCZAS
UDZIELENIA PORAD PRAWNYCH

przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2023 roku punktu
nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego i mediacji na
terenie powiatu Łosickiego.

Strona 1

W wielu miejscach pracy obowiązuje zasada zatrudnienia na okres próbny jako pierwsza umowa, następnie umowa na czas określony i dopiero ostatnim etapem jest umowa na czas nieokreślony.

Zmiany w umowach 2023

Nowelizacja Kodeksu pracy obowiązująca od 26 kwietnia 2023 r. wprowadza liczne modyfikacje w zakresie umów na okres próbny i na czas określony. To, co najważniejsze z punktu widzenia pracownika, to fakt, że czas trwania okresu próbnego będzie uzależniony od planowanego czasu zatrudnienia pracownika na umowę o pracę. Ponadto umowa na okres próbny będzie mogła trwać dłużej niż 3 miesiące, co bez wątpienia jest nowością, lecz może powodować wiele wątpliwości zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców.

Umowa na okres próbny jest zawierana, aby zarówno pracodawca i pracownik – mógł przekonać się, czy chcą kontynuować dalszą współpracę.

Nowe przepisy wprowadzają możliwość wydłużenia umowy na okres próbny, czyli tak, aby była ona dłuższa niż 3 miesiące. W tym celu strony powinny uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że przedłuży się ona o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nieobecności takie wystąpią.

Kolejna umowa na okres próbny z tym samym pracownikiem po zmianach od 2023 roku będzie mogła być zawarta tylko pod warunkiem wykonywania innej pracy. Musi to być realne i praktyczne realizowanie pracy o innym charakterze przez tego samego pracownika.

Według nowych przepisów znika więc taka możliwość, że po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę pracownik może być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

- Art. 25 Kodeksu pracy
- § 2 Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 21–23, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.
- § 2¹ Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa na okres próbny przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Zapisy te, jak wskazują eksperci, można będzie zawrzeć w trakcie podpisywania umowy bądź podczas jej trwania poprzez porozumienie lub wypowiedzenie zmieniające. Co do zasady jednak wydłużenie umowy w tym przypadku wydaje się korzystną zmianą dla pracownika.

Umowę na okres próbny będzie można wydłużyć o okres np. urlopu bezpłatnego, wypoczynkowego, macierzyńskiego, okolicznościowego bądź opieki nad dzieckiem chorym i zdrowym.

Kolejną zmianą, jaką przewiduje Kodeks pracy, jest wydłużenie okresu, na jaki może być zawarta umowa na okres próbny. Zgodnie z nowymi przepisami umowę o pracę na okres próbny będzie można podpisać na okres nieprzekraczający 1 miesiąca lub 2 miesięcy. To, czy będzie to 1 miesiąc, czy 2, zależy od okresu, na jaki będzie chciał nas zatrudnić pracodawca.

- Art. 25 Kodeksu pracy
- § 2² Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:
 - 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
 - 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

BIULETYN Z ZAKRESU WIEDZY PRAWNICZEJ O TEMETYCE PRZEWAŻAJACEJ PODCZAS
UDZIELENIA PORAD PRAWNYCH

przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2023 roku punktu
nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego i mediacji na
terenie powiatu Łosickiego.

- § 2³ Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okres, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Umowa na okres 3 miesięcy również będzie mogła być zawierana, ale pod warunkiem, że kolejna będzie albo na czas określony na minimum rok, albo na czas nieokreślony.

Przepis zakłada, iż pracodawca już od pierwszego dnia pracy nowego pracownika powinien mieć na niego plan, czyli wiedzieć, czy jeśli dany pracownik sprawdzi się na okresie próbnym, to na jaki czas zostanie zatrudniony. Od tej wiedzy zależy bowiem, na jaki okres firma zawrze umowę na okres próbny z tą osobą.

Umowa na czas określony

Umowa na czas określony najczęściej bywa zawierana po umowie na okres próbny. Do tej pory funkcjonowało to tak, że podczas jej wypowiedzania nie było obowiązku podawania powodu wypowiedzenia.

Od 2023 roku zgodnie z nowymi przepisami w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca.

Ponadto nałożono obowiązek na Pracodawcę:

- pisemnego zawiadomienia przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową (z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy);

BIULETYN Z ZAKRESU WIEDZY PRAWNICZEJ O TEMETYCE PRZEWAŻAJĄCEJ PODCZAS
UDZIELENIA PORAD PRAWNYCH

przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2023 roku punktu
nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego i mediacji na
terenie powiatu Łosickiego.

- przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo wypłacenia odszkodowania na podstawie orzeczenia sądu.

Celem tych zmian w prawie jest przede wszystkim zrównanie sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i nieokreślony.