

## Zmiany w umowach terminowych od sierpnia 2022 r.

Pracodawcy muszą się przygotować na bardzo istotne zmiany w zakresie terminowych umów o pracę: umów na czas określony oraz umowy na okres próbny. Najważniejsza zmiana to obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy na czas określony i konsultacji takiego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. Do tej pory obowiązki te były zarezerwowane dla umowy na czas nieokreślony.

Zmiany przepisów przewidują, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej **na czas określony** lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dodatkowo, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca **zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony będzie mógł również dochodzić przywrócenia do pracy. Jedynie wyjątkowo, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynie już termin, do którego umowa zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Skomplikowane zostaną również zasady zawierania umów na okres próbny. I tak, co do zasady umowę na okres próbny będzie zawierało się na okres 3 miesięcy. Nowością jest możliwość uzgodnienia w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Kolejną nowością jest zastrzeżenie, że umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Strony będą mogły przy tym jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny ww. okresy nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Niezależnie od powyższego, przyjęto, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko w przypadku **jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy**. Nie będzie zatem możliwe ponowne zawarcie umowy na okres próbny nawet po upływie długiego czasu, jak było to do tej pory.

Treść umowy o pracę na okres próbny będzie dodatkowo zawierać czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Wzmocniony zostanie także status prawny pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę na okres próbny. Pracownik, który uważa, że **umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana** albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji lub skorzystania z praw do kwalifikacji czasu szkoleń jako czasu pracy, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, **złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania**. W takiej sytuacji pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. We wskazanych przypadkach pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wskazane powyżej (np. umiejętności, kompetencje, reorganizacja pracy).

