

Katowice, dnia 15. 03. 2016 r.

UNIwersytet Śląski
ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice
tel. centrala 32 359-24-00
REGON 000601347 NIP 634 019-71-34

Szanowni Państwo
Dziekan,
Dyrektorzy, Kierownicy jednostek pozawydziałowych,
Dyrektorzy: BUS, CINiBA i Wydawnictwa
Kancelarz
w miejscu

Szanowni Państwo,

Uprzejmie informuję, że 22 lutego 2016 r. weszła w życie Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 21. 08. 2015 r., poz. 1220), wprowadzająca daleko idące zmiany dotyczące umów o pracę na okres próbny, w celu zastępstwa nieobecnego pracownika oraz umów o pracę na czas określony. W związku z tym, przekazuję Państwu podstawowe informacje o zmianach.

Umowa o pracę na okres próbny

Umowę na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy (praca wykonywana w ramach ponownego okresu próbnego nie może być tożsama z pracą wykonywaną w ramach pierwszej umowy na okres próbny a zakres obowiązków musi być istotnie różny od poprzedniego),
- 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).

Umowa o pracę na czas określony

Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

W przypadku umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, tj. w dniu 22 lutego 2016 r. i zawierających klauzulę o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia, do okresu 33 miesięcy wlicza się okres zatrudnienia na podstawie trwającej umowy o pracę na czas określony od dnia 22. 02. 2016 r., a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest pierwszą lub drugą umową o pracę w rozumieniu art. 25¹ kodeksu pracy (w brzmieniu przed zmianą).

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powyższe zasady nie mają zastosowania w przypadku zawarcia umów na czas określony, w szczególności:

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

W naszych realiach obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy będą występować głównie przy zawieraniu umowy o pracę na czas realizacji projektów, gdzie zatrudnienie jest w całości opłacane z kosztów bezpośrednich projektów. Tego rodzaju umowy podlegać będą jednak ścisłej kontroli właściwego okręgowego inspektora pracy, a na pracodawcy ciąży obowiązek zawiadomienia go o zawarciu tego rodzaju umowy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Zatem wnioski o zatrudnienie powinny być składane z odpowiednim wyprzedzeniem.

Umowa na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności

Przy wnioskowaniu o zatrudnienie na zastępstwo nieobecnego pracownika, proszę o przestrzeganie następujących zasad:

- zakres obowiązków realizowany przez pracownika zastępującego konkretną osobę w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy musi być tożsamy z obowiązkami wykonywanymi przez zastępowanego pracownika,
- umowa tego rodzaju zostanie zawarta na czas nieobecności zastępowanego pracownika (będzie zawierać datę rozpoczęcia pracy bez określenia jej daty końcowej, a rozwiązanie stosunku pracy następuje w dniu poprzedzającym powrót do pracy zastępowanego pracownika),
- w wyjątkowych przypadkach (np. w razie konieczności przekazania obowiązków pracownikowi powracającemu do pracy) rozwiązanie stosunku pracy może mieć miejsce z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Od 22 lutego 2016 r. zmianie ulegają również okresy wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (w tym umowy na zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy) uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej niż 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej niż 3 lata,

przy czym dla ustalenia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie ustawy i zawierającej klauzulę o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, które przypadają przed 22. 02. 2016 r., natomiast dla umów o pracę na czas określony zawieranych od 22. 02. 2016 r. uwzględnieniu podlegają wszystkie dotychczasowe okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, także te przypadające przed zmianami.

Do umów o pracę zawartych na czas określony z nauczycielami akademickimi stosuje się te same okresy wypowiedzenia, ale rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje z końcem semestru.

Szczegółowych informacji w zakresie zmian wynikających z ww. regulacji udzielają pracownicy Działu Spraw Osobowych i Socjalnych - <http://pracownik.us.edu.pl/kontakt>; kadry@us.edu.pl.

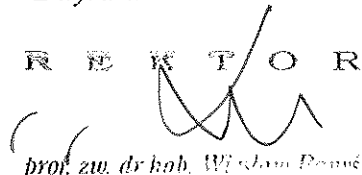
W związku z powyższymi zmianami, po sprawdzeniu kwalifikacji i umiejętności pracownika, zatrudnionego po raz pierwszy w naszej Uczelni, co nie może trwać dłużej niż 5 semestrów w przypadku nauczyciela akademickiego i 33 miesiące w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, zatrudnienie będzie następować na czas nieokreślony. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z asystentem nieposiadającym stopnia naukowego doktora i z adiunktem nieposiadającym stopnia naukowego doktora habilitowanego będzie rozwiązywana za wypowiedzeniem, jeżeli w terminie przewidzianym w przepisach prawa nie nastąpi uzyskanie wymaganego na tych stanowiskach odpowiednio stopnia doktora lub doktora habilitowanego.

Bardzo proszę o uwzględnianie nowych regulacji prawnych przy wnioskowaniu o przedłużenie zatrudnienia oraz przy wnioskowaniu o zatrudnienie nowych pracowników.

Zmiany te należy mieć na uwadze również na etapie ogłaszania konkursów na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich. Ograniczenie czasu trwania umowy o pracę na czas określony do 33 miesięcy w praktyce, ze względu na organizację roku akademickiego, sprowadzi się do zamieszczenia w komunikacie konkursowym informacji, że pierwsze zatrudnienie w Uniwersytecie Śląskim w ramach umowy o pracę na czas określony nie może przekroczyć 5 semestrów.

Z wyrazami szacunku

R E K T O R



prof. zw. dr hab. Władysław Dornó