

Elementy Kodeksu Pracy podlegające zmianie	Opis zmian
Rodzaje umów o pracę	Nowelizacja Kodeksu Pracy obejmuje zmniejszenie liczby rodzajów umów o pracę, co skutkuje usunięciem takich form umów jak umowa na wykonanie określonej pracy i umowa na czas zastępstwa. Wynika z tego, że <b>obecnie będzie możliwość podpisywania jedynie 3 rodzajów umów</b> : umowa o pracę na okres próbny, umowa o pracę na czas określony i umowa o pracę na czas nieokreślony.
Umowy o pracę na czas określony	<p>Po wejściu w życie nowelizacji <b>wprowadzono maksymalny 33-miesięczny okres</b>, w czasie którego pracownik może być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony. Ten sam okres maksymalny (33 miesiące) dotyczy również sytuacji, w której te same strony stosunku pracy podpisują więcej niż jedną umowę, a liczy się wtedy <b>łącznie okres zatrudnienia</b>. Skutkiem wprowadzenia tych ograniczeń jest to, że pracownik, który przekroczy ww. okres zatrudnienia, automatycznie jest uważany za pracownika zatrudnionego na podstawie <b>umowy o pracę na czas nieokreślony</b>.</p> <p>Drugą ważną zmianą jest wprowadzenie maksymalnej liczby podpisanych umów o pracę na czas określony przez te same strony stosunku pracy. Ta maksymalna liczba umów to trzy. Z tego wynika, iż pracownik podpisując czwartą umowę o pracę, z tym samym pracodawcą musi otrzymać <b>umowę na czas nieokreślony</b>. Co więcej długość ewentualnych przerw między umowami nie będzie miała znaczenia.</p> <p>Zmiany dotyczą również reguł wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Od 22 lutego 2016 roku <b>wypowiedzieć będzie można każdą umowę o pracę na czas określony bez względu na jaki okres czasu została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia</b>. Co więcej okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony został ujednoczony do tego obowiązującego w przypadku posiadania umowy o pracę na czas nieokreślony – od 2 tygodni do 3 miesięcy w zależności od okresu zatrudnienia pracownika.</p>
Umowa o pracę na okres próbny	Według nowej ustawy precyzyjnie określono warunki zawierania umów o pracę na czas próbny. Umowa tego typu zawierana jest w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika na zatrudnianego na danym stanowisku. Istnieją dwie reguły na podstawie, których umowa tego typu może zostać zawarta między tymi samymi stronami stosunku pracy. Pierwsza dotyczy sytuacji zatrudnienia na okres próbny <b>na innym niż poprzednio stanowisku</b> . Druga określa, iż taka umowa może zostać zawarta <b>po upływie 3 lat od wygaśnięcia ostatniej umowy o pracę z tym samym pracodawcą</b> .
Świadczenie pracy w okresie wypowiedzenia	Nowelizacja ustawy uregulowała prawnie kwestię zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie okresu wypowiedzenia. Do tej pory ta często stosowana praktyka, korzystna zarówno dla pracownika, jak również dla pracodawcy, <b>została usankcjonowana przepisami prawa</b> .

Źródła:

<http://praca.interia.pl/news-piec-kluczowych-zmian-w-kodeksie-pracy-w-2016-roku,nld,2021415>

<http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/alerty-prawne/Umowa-o-prace-na-czas-okreslony-fundamentalne-zmiany-juz-w-2016.html>