

Toruń, dnia 21 września 2011 r.

Ustawa antykryzysowa a zatrudnienie na podstawie umów na czas określony.

Od 22.8.2009 r. do 31.12.2011 r. przedsiębiorców prowadzących zarobkową działalność gospodarczą obowiązuje **ustawa z 1.7.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035)**

Zgodnie z art. 13 KryzysU, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy; za kolejną umowę na czas określony uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Artykuł 13 KryzysU, w zakresie swego zastosowania, niewątpliwie zastępuje, jako przepis szczególny, art. 25¹ KP. Zgodnie z art. 25¹ § 1 KP, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła miesiąca. Kolejne dwa paragrafy tego artykułu precyzują go albo zawierają wyjątki od wyrażonej w nim zasady.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 KryzysU, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie KryzysU, nie stosuje się art. 25¹ KP. Natomiast art. 35 ust. 2 KryzysU stanowi, że do takich umów stosuje się art. 13 KryzysU. Jednak art. 35 ust. 3 KryzysU stanowi, że jeżeli termin rozwiązania takiej umowy przy-pada po 31.12.2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta. Ograniczenia wynikające z art. 13 KryzysU będą obowiązywać do 31.12.2011 r., zgodnie z art. 34 ust. 1 KryzysU. Wedle zaś art. 34 ust. 2 KryzysU do umowy o pracę zawartej na czas określony i obowiązującej w dniu 1.1.2012 r. ma stosować się art. 25¹ KP.

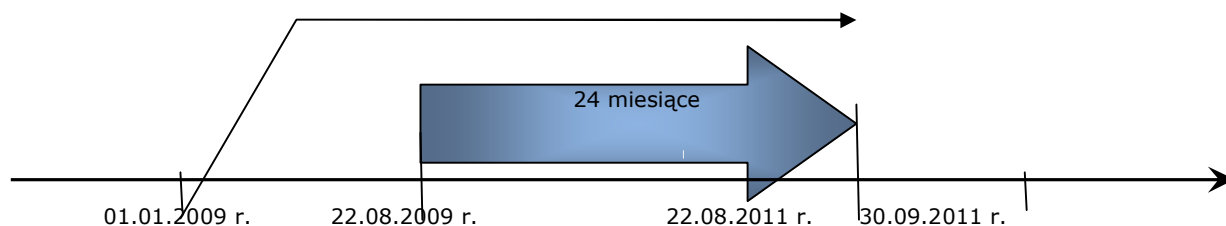
Artykuł 35 ust. 2 KryzysU interpretowany z uwzględnieniem art. 3 KC należy rozumieć tak, że **art. 13 KryzysU stosuje się do umów o pracę na czas określony, obowiązujących w dniu 22.8.2009 r., dopiero od tej daty.**

Z powyższego wynika, że należy zastosować rozwiązanie podobne do tego, za jakim opowiedział się SN. Sprowadza się ono do pominięcia okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony wypadającego przed dniem wejścia w życie KryzysU przy ustalaniu, o ile czas obowiązywania umowy zostanie skrócony według art. 13 KryzysU.

Podsumowując,

- 1) **umowa o pracę na czas określony zawarta przed 22.8.2009 r. ulega rozwiązaniu:**
 - a. **z upływem terminu, na który została zawarta, jeżeli wypada on po 31.12.2011 r. (art. 35 ust. 3 KryzysU), albo**
 - b. **z upływem terminu, na który została zawarta, jednak najpóźniej z dniem 22.8.2011 r., jeżeli zawarto ją na okres upływający przed 31.12.2011 r. (art. 35 ust. 2 KryzysU),**
- 2) **przy stosowaniu art. 13 KryzysU do kolejnych umów o pracę na czas określony nie uwzględnia się okresu obowiązywania umowy o pracę zawartej przed 22.8.2009 r., który wypada przed tą datą.**

Przykładowo, umowa o pracę zawarta 1.1.2009 r. na czas określony do 30.9.2011 r. ulegnie rozwiązaniu z dniem 22.8.2011 r.

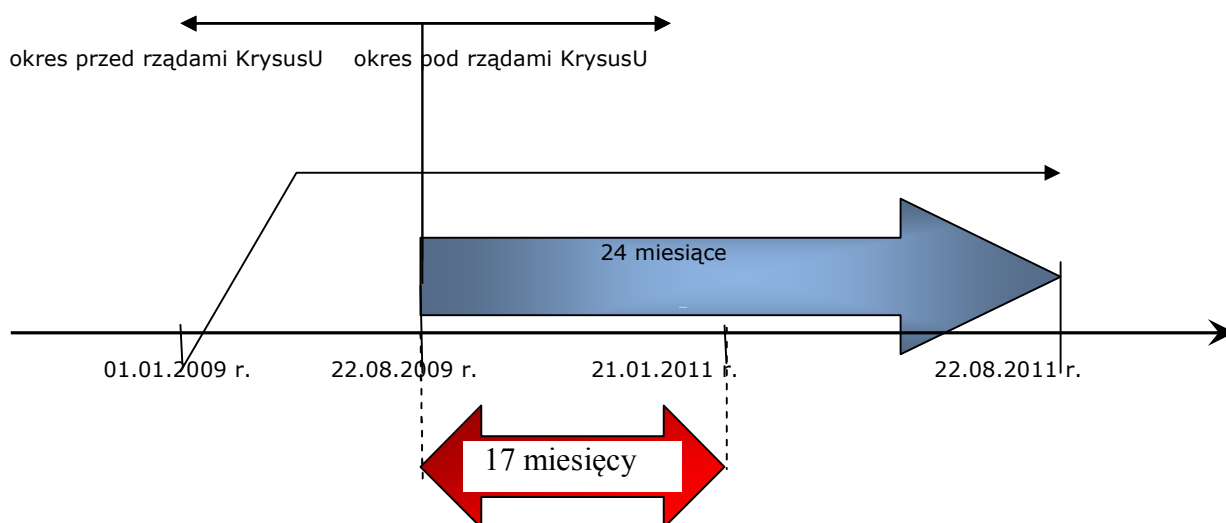


Po rozwiązaniu tej umowy z tym ostatnim dniem strony będą mogły zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony dopiero po upływie 3 miesięcy – **począwszy od 22.08.2011 roku upłynął bowiem okres 24 miesięcy.**

Jeżeli zaś wymieniona przykładowa umowa zawarta 1.1.2009 r. zostanie rozwiązana przed upływem jej okresu obowiązywania (22.8.2011 r), np. z końcem 21.1.2011 r., to przy ustalaniu, czy i na jaki czas strony mogą zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony, będzie uwzględniać się tylko okres zatrudnienia pod rządami KryzysU.



Przed 22.4.2011 r. strony będą więc mogły zawrzeć kolejną taką umowę na nie dłużej niż 7 miesięcy – **tyle bowiem brakuje do upływu maksymalnego okresu obowiązywania umowy na czas określony tj. 24 miesięcy.**



Ten ostatni przykład dotyczy też umowy o pracę, która została zawarta przed 22.8.2009 r. i pierwotnie miała trwać po 31.12.2011 r., a więc której okres obowiązywania nie został skrócony przez art. 13 KryzysU z uwagi na art. 35 ust. 3 KryzysU. Skoro jednak taka umowa uległa (przedwczesnemu) rozwiązaniu do 31.12.2011 r., czas obowiązywania tej umowy pod rządami KryzysU uwzględnia się przy stosowaniu art. 13 KryzysU do kolejnych umów o pracę między tymi samymi stronami. Wniosek ten wynika z art. 35 ust. 2 KryzysU, który każe stosować art. 13 KryzysU do każdej umowy o pracę na czas określony obowiązującej w dniu wejścia w życie KryzysU. Artykuł 35 ust. 3 KryzysU przewiduje tu wyjątek tylko w ten sposób, że nie powoduje skrócenia czasu obowiązywania umowy o pracę na czas określony, która miała trwać po 31.12.2011 r.

Przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców wprowadzają maksymalny 24-miesięczny limit zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Aby odpowiedzieć na pytanie, czy do tego limitu wlicza się również okres wykonywania pracy na podstawie umowę o pracę na okres próbny, należy przypomnieć pojęcie terminowej umowy o pracę. Powszechnie akceptowany jest podział na umowy terminowe i bezterminowe. Do umów terminowych zaliczamy:

- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony oraz
- umowa na czas wykonania określonej pracy.

Ponieważ 24-miesięczny limit zatrudnienia wprowadzony przepisami ustawy antykryzysowej dotyczy tylko umowy na czas określony, to nie wlicza się do niego zatrudnienia na okres próbny. Umowa o pracę na okres próbny jest zatem odrębnym rodzajem umowy. Do zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny przez wszystkich pracodawców – także przez przedsiębiorców – stosuje się nadal przepisy Kodeksu pracy. A zgodnie z tymi przepisami taką umowę można zawrzeć na okres do 3 miesięcy. A zatem pracodawca ma prawo zawierzać po 3-miesięcznym okresie próbnym umowę na czas określony na 24 miesiące.

Umowa trwająca 1 stycznia 2012 r.

Jednak pamiętaj że zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy antykryzysowej do umów zawartych na czas określony trwających 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 251 k.p. Przepis ten oznacza, że zawarta umowa będzie traktowana z dniem 1.1.2012 r. (a więc z dniem powrotu obowiązywania art. 251 k.p.) jako pierwsza umowa na czas określony. **Następnie będzie można z pracownikiem zawrzeć jeszcze jedną umowę na czas określony.**

Stosowanie art. 25¹ KP

Zgodnie z art. 35 ust. 1 KryzysU, **do umowy o pracę na czas określony trwającej w dniu 22.8.2009 r. nie stosuje się art. 25¹ KP. Taka umowa nie może zatem zostać uznana za pierwszą ani drugą umowę o pracę, o której mowa w art. 25¹ KP.** Przykładowo, jeżeli strony zawarły umowy o pracę na czas określony 1.8.2009 r. na 14 dni i 15.8.2009 r. na 3 lata, rozwiązały tę ostatnią umowę 15.12.2011 r., po czym zawarły kolejną taką umowę 1.1.2012 r. na rok, ta trzecia umowa nie będzie umową na czas nieokreślony, gdyż ta druga umowa nie podlegała art. 25¹ KP.

Pewna wątpliwość pojawia się na tle art. 34 ust. 2 KryzysU, który każe stosować art. 25¹ KP do umowy o pracę na czas określony trwającej w dniu 1.1.2012 r. Gdyby przyjąć, że art. 35 ust. 1 KryzysU jest przepisem szczególnym wobec art. 34 ust. 2 KryzysU, art. 25¹ KP nie stosowałby się do umowy o pracę na czas określony, która „przetrwała” okres obowiązywania ograniczeń przewidzianych w art. 13 KryzysU, a więc obowiązującej zarówno 22.8.2009 r., jak i 1.1.2012 r.

Zatem wydaje się, że **umowa o pracę zawarta przed 22.8.2009 r. na czas określony upływający po 31.12.2011**

r., która ulegnie rozwiązaniu po tej ostatniej dacie, będzie mogła być uważana za pierwszą albo drugą umowę spełniającą przesłanki z 25¹ KP.

Aspektem wymagającym bliższej analizy są ograniczenia stosowania zatrudnienia terminowego ustanowione w art. 13 AntyKryzU. Punktem wyjścia niebudzącym wątpliwości będzie konstatacja, że **maksymalny okres zatrudnienia bądź łączny okres zatrudnienia nie może przekraczać 24 miesięcy.**

Do ustanowionego w art. 13 AntyKryzU jako maksymalnego („nie może przekraczać”) bądź łącznego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia mają na podstawie postanowień art. 300 KP zastosowanie normy KC o terminach. Jeżeli zatem okres 24-miesięcznego zatrudnienia na podstawie jednej umowy na czas określony ma charakter ciągły, to zgodnie z postanowieniami art. 112 KC kończy się on z upływem dnia w roku, w którym nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu (np. 20.10.2009 r. – 20.10.2011 r.).

Maksymalny okres zatrudnienia bądź łączny maksymalny okres zatrudnienia dotyczą tylko umów na czas określony zawartych **między tymi samymi stronami stosunku pracy.** Artykuł 13 ust. 1 AntyKryzU *explicite* statuuje tożsamość jednego pracownika i przedsiębiorcy.

Łączny okres zatrudnienia

Analizując problem łącznego okresu zatrudnienia, rozważenia wymaga charakter prawny i następstwa **3-miesięcznego terminu przewidzianego w art. 13 ust. 2 AntyKryzU, rozdzielającego kolejne umowy na czas określony.** Z natury rzeczy ma on charakter ciągły. Mechanizmy jego obliczania reguluje art. 112 KC stosowany poprzez art. 300 KP. Istotnym praktycznie zagadnieniem jest przerwanie łącznego okresu zatrudnienia. Należy w tym miejscu zaakcentować, że może to nastąpić nie tylko wskutek dłuższej niż 3 miesiące przerwy w umowach na czas określony, lecz także w wyniku zawarcia w sekwencji umów innego rodzaju umowy o pracę (np. na czas wykonania określonej pracy), oczywiście między tymi samymi stronami. Oznacza to, że na skutek zawarcia owej innej kategorii umowy o pracę następna umowa na czas określony traci przymiot „kolejnej” umowy na czas określony w rozumieniu art. 13 ust. 2 AntyKryzU. W efekcie łączny okres zatrudnienia powinien być liczony od początku.

Jeśli chodzi o ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony, to art. 13 AntyKryzU wprowadza zasadę, że okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony lub na podstawie kolejnych takich umów, między którymi przerwa jest krótsza niż 3 miesiące, nie może przekraczać 24 miesięcy, jeśli umowa zawierana jest pomiędzy tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem. Dotyczy to umów na czas określony zawartych w okresie pomiędzy 22.8.2009 r. a 31.12.2011 r. W tym okresie pracodawcy mogą zatem zawierać z tym samym pracownikiem jedną umowę na maksymalny 24-miesięczny okres lub kilka umów na czas określony, ale na łączny okres nieprzekraczający 24 miesięcy (jeśli przerwy między poszczególnymi umowami są krótsze niż 3 miesiące). Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających 1.1.2012 r. stosować należy omawiany art. 25¹ KP limitujących liczbę umów na czas określony. Oznacza to, że umowy na czas określony trwające w dniu 1.01.2012 r. będą pierwszymi umowami z limitu dwóch kolejnych umów na czas określony, po których pracodawca jest zobowiązany zawrzeć z tym samym pracownikiem umowę na czas nieokreślony.

Stosuje się je natomiast do umów na czas określony zawartych przed 22.8.2009 r., ale kończących się przed 31.12.2011 r. Do 24-miesięcznego okresu należy jednak wliczać tylko okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony trwający od dnia wejścia w życie ustawy.

Nie ulega zatem wątpliwości, że jeśli między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem przed dniem wejścia w życie ustawy zostały zawarte już dwie kolejne umowy na czas określony, przy czym druga umowa na czas określony trwać będzie w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, pracodawca będzie mógł zawrzeć z tym samym pracownikiem kolejną umowę na czas określony (mimo że będzie to trzecia umowa na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami). Ta kolejna umowa będzie mogła być zawarta maksymalnie na okres 24 miesięcy liczonych od dnia wejścia w życie ustawy, tj. do 21.8.2011 r. Jeżeli zatem pierwsza umowa została zawarta na okres od 1.1.2008 do 31.12.2008 r., druga na okres od 1.1.2009 do 1.12.2009 r., pracodawca może z tym samym pracownikiem zawrzeć kolejną umowę na czas określony, jednak maksymalnie na okres do 21.8.2011 r. Chcąc dalej zatrudniać pracownika będzie musiał zawrzeć z nim umowę na

czas nieokreślony. Przepisy nie dają odpowiedzi co się stanie, gdy pracodawca zawrze umowę na okres dłuższy. Ustawodawca nie wskazał bowiem sankcji, że taka umowa będzie umową na czas nieokreślony. Wydaje się jednak, że w takim przypadku należy przyjąć, iż umowa od dnia jej zawarcia ma charakter umowy na czas nieokreślony (zob. *K. Baran*, Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, MoPr 2009, Nr 9, s. 455-458). Podobne stanowisko należy przyjąć wobec umów na czas określony zawartych przed 22.8.2009 r., na okres po 21.8.2011 r., ale przed 31.12.2011 r., choć należy od razu zająć krytyczne stanowisko wobec ustawodawcy, który w ten sposób spowodował działanie przepisów wstecz, kiedy strony zawieranych umów nie mogły przewidzieć wprowadzenia w przyszłości 24-miesięcznego ograniczenia dla umów na czas określony.

Monika Jurkiewicz
Radca prawny

Opracowano na podstawie:

1. **Kodeks pracy. Komentarz** red. dr Krzysztof Walczak, Rok wydania: 2011, Wydawnictwo: C.H.Beck, Wydanie: 5,
2. **Kodeks pracy. Komentarz** prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski Rok wydania: 2010, Wydawnictwo: C.H.Beck Wydanie: 3
3. **Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców**, prof. dr hab. Krzysztof W. Baran,
4. **Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę** dr Marcin Kłoda, Autor jest adwokatem, partnerem Kłoda Narkiewicz-Jodko Sp.p. Adwokaci w Warszawie