



PAKIET ANTYKRYZYSOWY

## Terminowe zatrudnienie po transferze

Czy 24-miesięczny limit pracy na czas określony ustaje z chwilą przejścia zakładu pracy? Zdania prawników są podzielone, choć większość twierdzi, że nie

# Terminowe zatrudnienie po transferze

**PAKIET ANTYKRYZYSOWY** | Czy 24-miesięczny limit pracy na czas określony ustaje z chwilą przejścia zakładu pracy? Zdania prawników są podzielone, choć większość twierdzi, że nie

**MARTA GADOMSKA**

Firma jednego z czytelników przeszła w ręce innego pracodawcy. Zatrudnione w niej osoby mają umowy terminowe. Niektóre z nich zostały nawiązane już po transferze. Jak w takiej sytuacji liczyć 24-miesięczny limit: od pierwszej umowy na czas określony zawartej jeszcze ze starym pracodawcą czy od umowy nawiązanej już pod rządami nowej firmy?

## Dwie sprzeczności

Transfer firmy to potoczna nazwa przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> k.p.). Pakt antykryzysowy wskazując 24-miesięczny limit terminowego zatrudnienia, nie odnosi się do tego procesu ani słowem, co powoduje, że w zakresie liczenia umów na czas określony pojawiły się interpretacyjne wątpliwości. Powstają one na skutek brzmienia dwóch przepisów.

Chodzi o art. 13 pakietu antykryzysowego oraz art. 23<sup>1</sup> k.p. Pierwszy z nich stanowi, że 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. Zwrot „między tymi samymi stronami stosunku pracy” może sugerować, że w chwili przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę bieg ustawowego, maksymalnego okresu zatrudnienia zostaje przerwany. Jednak drugi przepis mówi wyraźnie, że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną

w dotychczasowych stosunkach pracy.

## Z krzywdą dla podwładnego

Mimo to prof. dr hab. Wojciech Baran przekonuje, że zgodnie z wykładnią językową art. 13 pakietu antykryzysowego umów na czas określony zawartych jeszcze ze starym pracodawcą nie wlicza się do łącznego okresu zatrudnienia u nowego pracodawcy. Przyjęcie przeciwnej opcji interpretacyjnej naruszałoby w odniesieniu do zwrotu „(...) między tymi samymi stronami stosunku pracy (...) zakazu wykładni per non est [nie wolno interpretować przepisów prawnych tak, by pewne ich fragmenty okazały się zbędne]” – Monitor Prawa Pracy 9/2009, str. 456.

Zaprezentowana wykładnia jest dość zaskakująca i przede wszystkim bardzo krzywdząca dla pracownika. W praktyce dopuszcza bowiem, by okres terminowego zatrudnienia w tej samej firmie trwał przez cały okres obowiązywania pakietu. Tymczasem ratio legis pakietu antykryzysowego jest takie, że długotrwałe zatrudnienie terminowe jest czymś wyjątkowym i co istotne ograniczonym w czasie.

Warto o tym pamiętać, tym bardziej że w uzasadnieniu do **wyroku z 8 kwietnia 2002 (V KKN 281/00) SN** podkreśla, że pierwszeństwo i podstawowe znaczenie w procesie wykładni ma niewątpliwie metoda językowa, odwołująca się do reguł znaczeniowych języka potocznego: „(...) Jeśli zaś dyrektywy wykładni językowej nie pozwalają z danego tekstu prawnego wyinterpretować jednoznacznej treści normy, trzeba wybrać jedno z

zazwyczaj kilku dopuszczalnych językowo znaczeń tekstu, odwołując się wówczas do aksjologicznej racjonalności ustawodawcy oraz kierując się systemowymi bądź funkcjonalnymi regułami wykładni prawa (...)”. Zatem, w sytuacjach gdy ściśle literalne interpretowanie zapisu ustawowego uniemożliwiałoby zastosowanie przepisu bądź prowadziło do zniekształcenia albo wypaczenia jego treści, nie tylko prawem, ale wręcz obowiązkiem organu stosującego prawo jest sięgnięcie do innych sposobów wykładni. Jedną z nich jest wykładnia funkcjonalna. Podobną opinię zawiera **uchwała siedmiu sędziów SN z 18 października 2001 (I KZP 22/01)**.

## Kodeks ma pierwszeństwo

Argumentując, że transfer nie przerywa terminu 24 miesięcy, należy podkreślić także, że pakiet antykryzysowy nie kwestionuje zasady, zgodnie z którą podstawową formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony. Przewiduje od niej jedynie wyjątki, zresztą na sztywno określonych warunkach, a zgodnie z zasadą wykładni aktów prawnych wyjątki od zasady nie powinny być interpretowane rozszerzająco. W związku z tym istnieje wątpliwość, czy rzeczywiście wykładnią językową art. 13 pakietu ma pierwszeństwo przed kodeksem pracy. Dodatkowo nasuwa się pytanie, dlaczego nie jest odwrotnie. Czy wykładnia językowa art. 23<sup>1</sup> k.p. nie powinna mieć pierwszeństwa przed pakietem?

– Odpowiedź wydaje się twierdząca. Pisząc w tym przepisie, że nowy pracodawca staje się

**•ZDANIEM EKSPERTA**

**Krzysztof Gąsior**

prawnik  
w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy



Przepisy tzw. pakietu antykryzysowego wyraźnie określają, że maksymalny 24-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych dotyczy umów zawartych „między tymi samymi stronami stosunku pracy”. Wskazywałoby to, że jeżeli nastąpiła zmiana pracodawcy, to okres ten powinniśmy liczyć od początku. Uważam jednak, że wyjątkiem od tej zasady jest przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z jego treścią pracodawca, który przejmuje zakład pracy, staje się z mocy prawa stroną dotychczasowych stosunków pracy, a zatrudnienie pracowników powinno odbywać się na dokładnie takich samych warunkach jak dotychczas. Jeżeli pracownik był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, to moim zdaniem nie ma podstaw prawnych, aby z chwilą przejścia zakładu pracy okres zatrudnienia na takiej podstawie był liczony od początku. Zmiana pracodawcy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. nie będzie miała zatem wpływu na upływ 24 miesięcy, które wyznaczają maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych. ■

stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, ustawodawca przesądza, że z chwilą transferu z mocy prawa przejmuje dotychczasowe prawa i obowiązki dotychczasowego szefa. Wchodzi w jego rolę. W zakresie warunków zatrudnienia nic się nie zmienia i, co istotne, nie dochodzi do rozwiązania umowy o pracę – tłumaczy Izabela Zawacka, radca prawny w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Dodaje, że zawarty w pakiecie antykryzysowym zwrot „między tymi samymi stronami stosunku pracy” nie odnosi się do podmiotów tego stosunku wskazanych z imienia i nazwiska oraz nazwy firmy, ale do stosunku pracy, którego stroną jest dany pracownik.

– Trzymając się wykładni językowej art. 13 pakietu, należy interpretować go tak, że bez

względu na liczbę umów o pracę zawartych pomiędzy tymi samymi stronami liczy się łączny, maksymalny okres 24 miesięcy. Tak więc oznaczenie „między tymi samymi stronami” odnosi się do sytuacji, kiedy pracodawca zawarł z pracownikami nie jedną, a kilka następujących po sobie umów terminowych. Do tego dochodzi jeszcze wskazana wyżej wykładnia celowościowa, zgodnie z którą pracownik nie powinien tracić na przejściu zakładu pracy. Istotą transferu jest bowiem to, że sytuacja prawna i faktyczna pracownika wcale się nie zmienia. Następuje bowiem sukcesja generalna. To wszystko przesądza, że transfer nie powinien przerywać biegu terminowego zatrudnienia – mówi Izabela Zawacka. ■