Rzeczpospolita Prawo i Praktyka
09.03.11 nr: 56 str. 1 nakład: 191000 egz.

D6

ZATRUDNIENIE

Ściągawka: jak uniknąć bezterminowej współpracy

Zanim przedłużysz umowę na czas określony, sprawdź, ile czasu terminowego zatrudnienia już upłynęło. Jeśli 24 miesiące, to ponowny kontrakt zawrzyj po kolejnych trzech miesiącach przerwy

Rzeczpospolita Prawo i Praktyka
09.03.11 nr: 56 str. 1 nakład: 191000 egz.

Pakiet antykryzysowy a umowy

Ściągawka: jak uniknąć bezterminowej współpracy

ZATRUDNIENIE | Zanim przedłużysz umowę na czas określony, sprawdź, ile czasu terminowego zatrudnienia już upłynęło. Jeśli 24 miesiące, to ponowny kontrakt zawrzyj po kolejnych trzech miesiącach przerwy

MARTA GADOMSKA

Od dłuższego czasu na łamach „Rzeczpospolitej" publikujemy odpowiedzi na pytania czytelników zadawane w trakcie dyżuru poświęconego umowom terminowym zawieranym podczas obowiązywania tzw. pakietu antykryzysowego. Dziś krótki graficzny bryk podpowiadający, jak nie wpaść w pułapkę bezterminowej współpracy. Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas schemat pozwoli na szybką i bezbłędną decyzję związaną z przedłużaniem okresu obowiązywania umów na czas określony. Wcześniej jednak przypomnijmy sobie podstawowe daty i zasady związane z tym terminowym zatrudnieniem.

Pamiętaj o datach

22 sierpnia 2009 – 31 grudnia 2011
- w tym okresie obowiązuje pakiet antykryzysowy
- w tym czasie nie obowiązuje zasada, że trzecia umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa w bezterminową. Art. 25[1] k.p., który to reguluje, jest zawieszony

1 stycznia 2012
- wraca zasada trzeciej umowy bezterminowej (art. 25[1] k.p.)
- przestaje obowiązywać pakiet antykryzysowy

24 miesiące
- przez taki okres pod rządami pakietu antykryzysowego wolno zawierać umowy na czas określony bez względu na ich ilość. Jeśli istnieją obiektywne ku temu powody, takich kontraktów może być nawet 100. Istotne jest, by w sumie okres terminowego zatrudnienia w okresie od 22 sierpnia 2009 do 31 grudnia 2011 nie przekroczył wskazanych 24 miesięcy

22 sierpnia 2011
- dla umów na czas określony zawartych 22 sierpnia 2009 upływa 24-miesięczny limit terminowego zatrudnienia pod rządami pakietu

1 – 5 sierpnia 2011
- w tych dniach należy wypowiedzieć umowy na czas określony zawarte 22 sierpnia 2009 lub przed tą datą. Dzięki temu rozwiążą się przed 22 sierpnia 2011 i tym samym wykluczymy ryzyko, że przekształcą się w stałe, bo nie zostanie przekroczony 24-miesięczny limit. Oczywiście możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem musi być przewidziane w umowie

Trzy miesiące
- taka przerwa w zatrudnieniu gwarantuje, że limit 24 miesięcy terminowego zatrudnienia będziemy liczyć od początku

Trzymaj się reguł

ZASADA 1.

Umowy zawarte przed wejściem w życie pakietu, tj. przed 22 sierpnia 2009, i rozwiązujące się po upływie jego obowiązywania, tj. po 31 grudnia 2011
- pakiet antykryzysowy nie ma do nich zastosowania. Cały czas podlegają pod art. 25[1] k.p.

PRZYKŁAD 1

Pierwszą umowę na czas określony pani Maria podpisała 1 czerwca 2009. Okres jej obowiązywania upływa w czerwcu 2012. Pakiet antykryzysowy pani Marii nie dotyczy. Jej zatrudnienie cały czas podlega pod art. 25[1] k.p., w związku z czym kolejna umowa zawarta 1 lipca 2012 będzie druga, a następna przekształci się w stałą.

ZASADA 2.

Umowy terminowe obowiązujące 22 sierpnia 2009 lub zawierane i kończące się między 22 sierpnia 2009 a 31 grudnia 2011
- nie podlegają pod art. 25[1] k.p. To oznacza, że kolejna umowa terminowa zawarta w 2012 będzie traktowana jako pierwsza.

PRZYKŁAD 2

Panią Helenę zatrudniono na czas określony 1 września 2009. W trakcie obowiązywania pakietu antykryzysowego podpisała 10 umów terminowych. Załóżmy, że 11 umowę tego typu szef zawrze z nią 1 stycznia 2012. Zgodnie z art. 25[1] k.p., który w tym czasie będzie już obowiązywał, zawarty kontrakt będzie liczony jako pierwszy.

ZASADA 3.

Terminowe zatrudnienie rozpoczęte 22 sierpnia 2009, tj. w dniu wejścia pakietu antykryzysowego w życie
- trzeba przerwać przed 22 sierpnia 2011. Dzięki temu nie przekształci się w stałe, bo nie zostaną przekroczone 24 miesiące.

PRZYKŁAD 3

Przed wejściem pakietu antykryzysowego w życie pani Kasia miała pierwszą umowę terminową. Drugą zawarła 22 sierpnia 2009. Pracodawca zapomniał o 24-miesięcznym limicie i sugerując się terminem obowiązywania pakietu zawarł umowę na cały czas jego trwania, tj. do 31 grudnia 2011 (na 28 miesięcy). Nie chce wpaść w pułapkę bezterminowego zatrudnienia, dlatego umowę o pracę musi wypowiedzieć najpóźniej 5 sierpnia. Dzięki temu rozwiąże się ona przed 22 sierpnia 2011, a dokładnie 20 dnia tego miesiąca w sobotę.

ZASADA 4

Kontrakty na czas określony zawarte pod rządami pakietu rozwiązujące się po jego upływie, tj. już w 2012
- traktujemy jako pierwsze w limicie umów terminowych. Po ich upływie wolno zawrzeć jeszcze jedną umowę terminową. Trzecia, zgodnie z art. 25[1] k.p., przekształci się w stałą.

PRZYKŁAD 4

W styczniu 2010 pracodawca podpisał z panią Grażyną umowę na czas określony. Okres jej obowiązywania upływa w styczniu 2012. Wtedy pracodawca planuje zawrzeć kolejną umowę. Może być ona jeszcze terminowa, ale trzeci kontrakt będzie już stały. W opisywanym przypadku okres terminowego zatrudnienia pod rządami pakietu wyniesie równo 24 miesiące.

ZASADA 5.

Umowy terminowe przedłużane podczas pakietu antykryzysowego, np. na kolejne dwa lata
- przed ich zawarciem lepiej odczekać trzy miesiące. Po ich upływie okres 24 miesięcy można liczyć od początku i nie ma niebezpieczeństwa, że po 22 sierpnia 2011 zatrudnienie przekształci się w bezterminowe.

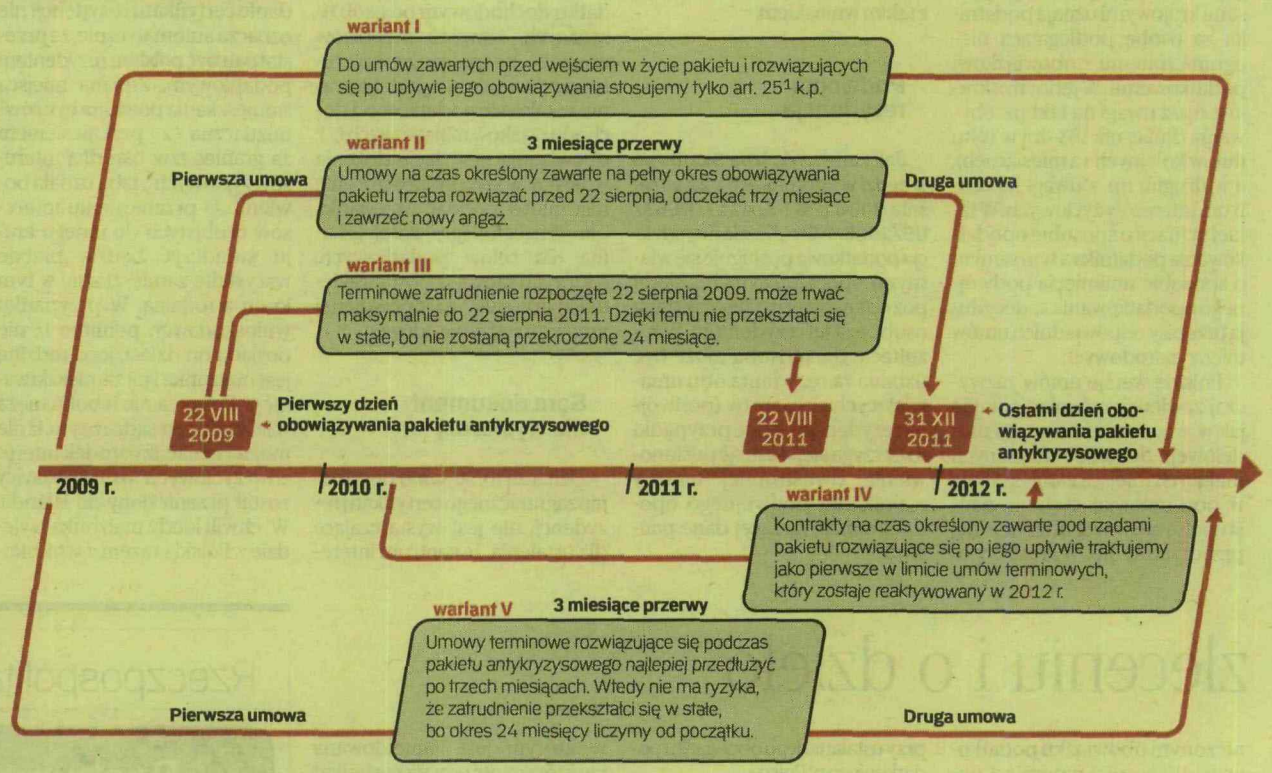
PRZYKŁAD 5

Pierwszą umowę na czas określony firma podpisała jeszcze przed obowiązywaniem pakietu antykryzysowego na dwa lata. Czas jej obowiązywania kończy się w lutym 2011. Podpisując 1 marca kolejną umowę terminową na dwa lata, pracodawca spowoduje, że zostanie przekroczony 24-miesięczny limit, bo w sumie pod rządami pakietu terminowe zatrudnienie będzie trwało ponad 28 miesięcy. W takiej sytuacji pracodawca powinien odczekać trzy miesiące zawierając nowy kontrakt 1 czerwca. Dzięki temu okres 24 miesięcy będzie liczony od początku.

ZASADA 6.

Umowy na okres próbny i na zastępstwo
- pierwszych nie wliczamy do 24-miesięcznego limitu umów terminowych, drugie już tak.

DO KIEDY TRWA ANGAŻ



ZDANIEM EKSPERTA

Krzysztof **Gąsior**

prawnik z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

*Stosowanie tzw. ustawy antykryzysowej stwarza w praktyce wiele problemów. Jednym z nich jest to, że ustawodawca nie określił konsekwencji przekroczenia limitu 24 miesięcy zatrudnienia na podstawie umów terminowych. Równie niejasne jest także to, w jaki sposób obliczać ten dopuszczalny 24 miesięczny okres zatrudnienia terminowego i kiedy dokładnie on upływa. Zgodnie z kodeksem cywilnym inne zasady obowiązują przy obliczaniu terminu, gdy ma on charakter ciągły – tzn. zatrudnienie odbywa się na podstawie jednej umowy, a inne gdy z pracownikiem zawarto kilka umów. W pierwszym przypadku termin określony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który odpowiada datą początkowemu dniowi terminu (art. 112 k.c.). W drugim zaś przypadku za jeden miesiąc liczymy 30 dni (art. 114 k.c.). W zależności czy pracownik był zatrudniony na podstawie jednej czy kilku umów terminowych inny będzie faktyczny maksymalny okres jego zatrudnienia pod rządami pakietu. Należy wspomnieć **wyrok SN z 19 grudnia 1996 (I PKN 47/96)**, zgodnie z którym terminy, od których zależą uprawnienia pracownicze należy liczyć kalendarzowo, tzn. można przyjąć, że zatrudnienie na podstawie umowy zawartej 22 sierpnia 2009 osiągnie dopuszczalny wymiar 24 miesięcy już 21 sierpnia 2011, a 22 sierpnia już go przekroczy.* ■