

# Zatrudnienie terminowe liczymy na dwa sposoby

22 lutego 2016 r. wejdą w życie zmiany w kodeksie pracy, które ograniczają okres zatrudnienia terminowego do 33 miesięcy. Jak się okazuje, ustalenie maksymalnego czasu obowiązywania umów na czas określony może powodować problemy. Wszystko przez to, że w myśl nowych przepisów między poszczególnymi umowami zliczanymi do tego okresu mogą występować przerwy. W zależności od tego, czy wystąpią, czy nie, okres ten może być liczony inaczej.

Jeśli okres zatrudnienia na czas określony rozpoczyna się w trakcie miesiąca i trwa nieprzerwanie przez 33 miesiące, to upłynie z dniem poprzedzającym dzień, który odpowiada (nazwą lub datą) początkowemu dniowi tego terminu. Jeżeli rozpocznie się

np. 15 maja 2016 r., to upłynie 14 lutego 2019 r. Nieco inaczej będzie jednak, gdy termin ten rozpocznie się pierwszego dnia miesiąca po wejściu w życie nowelizacji. Jeśli nie wystąpią przerwy, należy liczyć go jako 33 pełne miesiące kalendarzowe, np. od 1 kwietnia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. Jeśli jednak w trakcie tego okresu wystąpią przerwy, wówczas jeden miesiąc liczymy jako 30 dni. Gdy po rozwiązaniu trwającej obecnie umowy, która kończy się 31 maja 2016 r., nastąpi np. 2-letnia przerwa, a kolejna umowa będzie zawarta np. 1 czerwca 2018 r., to do okresu 33 miesięcy zalicza się okres zatrudnienia od 22 lutego do 31 maja 2016 r. (liczony w dniach), a następnie od 1 czerwca 2018 r. (i tu również miesiąc liczymy jako 30 dni). **KTop** © © ©3



# Okres zatrudnienia na czas określony po 22 lutego nie zawsze liczymy tak samo

NOWE PRAWO  
2016

33 miesiące – maksymalny czas obowiązywania umów terminowych – łatwo jest ustalić tylko z pozoru. Między poszczególnymi umowami mogą bowiem występować przerwy, a wtedy miesiąc należałoby liczyć jako 30 dni



**Sławomir Paruch**  
radca prawny,  
partner w kancelarii  
Raczkowski  
Paruch



**Robert Stępień**  
aplikant radcow-  
ski, prawnik  
w kancelarii Raczkowski  
Paruch

Nowe regulacje ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), które wejdą w życie 22 lutego 2016 r., ograniczają liczbę umów na czas określony, jakie mogą być zawarte z danym pracownikiem. Zgodnie z tymi przepisami mogą to być maksymalnie trzy takie umowy. Ta zawarta przed wejściem w życie nowych przepisów będzie liczoną jako pierwsza (lub jako druga, jeżeli była drugą umową na czas określony w rozumieniu dotychczasowych przepisów). Natomiast czwarta umowa będzie wywoływała takie skutki, jak umowa na czas nieokreślony. Dla ustalenia maksymalnej liczby umów nie ma przy tym znaczenia, czy pomiędzy kolejno zawieranymi występują przerwy oraz jak długie one są. Za to jeśli pracodawca dotychczas zawarł z pracownikiem jedną umowę terminową, która będzie trwała w dniu wejścia w życie nowych przepisów, to może zawrzeć z nim jeszcze co najwyżej dwie umowy na czas określony. Nie ma przy tym znaczenia, czy zrobi to od razu po rozwiązaniu pierwszej umowy, czy w późniejszym czasie.

Niezależnie od tego, ile umów zostanie zawartych,

zatrudnienie na czas określony nie może trwać dłużej niż 33 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów. Również w tym przypadku nie ma znaczenia, czy pomiędzy kolejnymi umowami występują przerwy. W celu ustalenia maksymalnego czasu trwania zatrudnienia na czas określony bierze się pod uwagę wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę przypadające po 22 lutego 2016 r.

## Ustalenie terminu

Powstaje jednak wątpliwość, jak należy liczyć ten termin. Nowe przepisy nie precyzują tego zagadnienia, a co za tym idzie – uzasadnione jest odwołanie się w tym zakresie do zasad liczenia terminów wynikających z kodeksu cywilnego (ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.). Przyjmuje się, że 33-miesięczny termin powinien być liczony w następujący sposób w zależności od tego, czy pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia na czas określony brany pod uwagę występują przerwy, czy nie.

### 1. Nieprzerwany okres zatrudnienia

Jeżeli okres zatrudnienia na czas określony rozpoczyna się w trakcie miesiąca i trwa nieprzerwanie przez 33 miesiące, to termin ten upłyne z dniem poprzedzającym dzień, który odpowiada (nazwą lub datą) początkowemu dniowi tego terminu.

Przykładowo, jeżeli termin rozpocznie bieg 15 maja 2016 r., to upłyne 14 lutego 2019 r.

Zasady liczenia terminów wynikające z kodeksu cywilnego ulegają w tym przypadku drobnej modyfikacji. Polega ona na tym, że ostatnim dniem terminu nie będzie dzień odpowiadający nazwą lub datą dniowi, od którego rozpoczynamy liczenie danego okresu, ale poprzedzający ten dzień. Taka zasada liczenia terminów w prawie pracy znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (m.in. wyrok z 11 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 223/09; uchwała z 21 maja 1991 r., sygn. akt I PZP 16/91 oraz wyrok z 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96).

### 2. Przerwy między umowami terminowymi

Inaczej będzie natomiast liczony ten termin, jeżeli pomiędzy kolejnymi umowami na czas określony zawieranymi z pracownikiem wystąpią przerwy. Ponieważ w takiej sytuacji termin 33 miesięcy nie będzie biegł w sposób ciągły, zgodnie z ogólnymi zasadami wynikającymi z kodeksu cywilnego jeden miesiąc należy liczyć jako 30 dni.

Dla ustalenia maksymalnego okresu 33 miesięcy zatrudnienia na czas określony należy brać pod uwagę wszystkie okresy zatrudnienia terminowego przypadające po 22 lutego 2016 r., w tym również okres zatrudnienia na podstawie umowy trwającej w dniu wejścia w życie znowelizowanych przepisów, przypadający po ich wejściu w życie. *[przykład]*

### Gdy umowa od pierwszego

Warto również wspomnieć o takiej sytuacji, kiedy termin 33 miesięcy rozpoczy-

## PRZYKŁAD

### Zliczanie kontraktów na dwa sposoby

**Pracodawca zatrudnia pracownika na podstawie umowy na czas określony z 1 czerwca 2015 r. zawartej na okres jednego roku. Jest to pierwsza tego rodzaju umowa z tym pracownikiem. Została zawarta przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów kodeksu pracy i będzie trwała po ich wejściu w życie. Jeżeli pracodawca będzie chciał zawierać z pracownikiem kolejne umowy na czas określony, to kiedy dokładnie upłyną 33 miesiące zatrudnienia na czas określony?**

W przypadku gdy umowa terminowa trwa w dniu wejścia w życie nowych przepisów, tj. 22 lutego 2016 r., po tej dacie pracodawca może zawrzeć z pracownikiem jeszcze dwie umowy na czas określony, niezależnie od tego, czy zrobi to od razu po rozwiązaniu tej pierwszej, czy później. Gdyby bezpośrednio po rozwiązaniu z pracownikiem pierwszej umowy terminowej (co nastąpi 31 maja 2016 r.) pracodawca zawarł z nim kolejną umowę (lub dwie kolejne umowy) na czas określony, to maksymalny czas trwania zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów upłyne 21 listopada 2018 r. (a więc po 33 miesiącach, licząc od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów, tj. od 22 lutego 2016 r.).  
Jeśli jednak druga umowa na czas określony nie zostanie zawarta z pracownikiem bezpośrednio po rozwiązaniu tej pierwszej (tj. 1 czerwca 2016 r.), ale np. po upływie dwóch lat od tego dnia, czyli 1 czerwca 2018 r., to dla ustalenia maksymalnego okresu 33 miesięcy zatrudnienia na czas określony należy brać pod uwagę wszystkie okresy zatrudnienia terminowego przypadające po 22 lutego 2016 r., w tym także okres zatrudnienia na podstawie pierwszej umowy przypadający po wejściu w życie znowelizowanych przepisów. Ponieważ w takiej sytuacji termin 33 miesięcy nie będzie biegł, zgodnie z ogólnymi zasadami wynikającymi z kodeksu cywilnego miesiąc należy liczyć jako 30 dni.

nałby swój bieg z pierwszym dniem miesiąca przypadającego już po wejściu w życie znowelizowanych przepisów (np. 1 kwietnia 2016 r.), a nie z dniem ich wejścia w życie. Dotyczy to takiej sytuacji, w której pierwsza umowa o pracę na czas określony byłaby zawierana już po wejściu w życie znowelizowanych przepisów. Zakładając, że termin 33 miesięcy biegłby w sposób ciągły, należałoby go wówczas liczyć z uwzględnieniem 33 pełnych miesięcy kalendarzowych. Przykładowo, jeśli rozpoczynałby swój bieg 1 kwietnia 2016 r., zatrudnienie na czas określony mogłoby trwać maksymalnie do końca grudnia 2018 r. Gdyby natomiast w biegu tego terminu wystąpiły przerwy, znalazłoby zastosowanie zasada opisana powyżej, zgodnie z którą jeden miesiąc należy liczyć jako 30 dni.

### Różne stanowiska

Powyżej opisane zasady wydają się najbardziej racjonalne i znajdują potwierdzenie wśród przedstawicieli doktryny prawa. W szczególności w doktrynie pojawiają się poglądy, że termin 33 miesięcy należy w każdym przypadku liczyć z zastosowaniem zasady, że miesiąc to 30 dni (niezależnie od tego, czy będzie on z przerwami, czy bez przerwy). To jednak prowadziłoby do wniosków trudnych do przyjęcia – oto bowiem umowa na czas określony zawarta np. na 12 miesięcy (np. od 1 marca 2016 r.) kończyłaby się nie po upływie pełnych 12 miesięcy kalendarzowych, ale kilka dni wcześniej. Dlatego odwoływanie się do art. 114 k.c. i zasady, zgodnie z którą miesiąc to 30 dni, jest uzasadnione wyłącznie w takim przypadku, kiedy ter-

min 33 miesięcy faktycznie będzie z przerwami i nie ma możliwości jego ustalenia w inny sposób aniżeli poprzez odwołanie się właśnie do tej zasady. Należy bowiem zauważyć, że w istocie to właśnie do takich sytuacji – gdy ciągłość terminu nie jest zachowana – odnosi się art. 114 k.c.

Ani Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ani Państwowa Inspekcja Pracy nie wypowiedziały się dotąd jednoznacznie na ten temat. Niewykluczone też, że przyjmą inne zasady liczenia 33-miesięcznego terminu, aniżeli tu przedstawione.

O możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, które 22 lutego 2016 r. wprowadzi nowelizacja kodeksu pracy – czytaj na s. C5.