

# Prawnik radzi...

data aktualizacji: 2013.05.28



Jeden z pracodawców zwrócił się do nas z pytaniem o obowiązywanie tzw. ustawy antykryzysowej w 2012 r.

[img\_full]7148|7560|mgr Robert Gorczyca, prawnik, starszy państwowy inspektor pracy[right[/img\_full] Przepisy ustawy antykryzysowej obowiązywały przedsiębiorców do 31 grudnia 2011 r. W trakcie obowiązywania ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak również łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 24 miesięcy. Przy tym, w rozumieniu ustawy za kolejną umowę na czas określony uważało się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. W roku bieżącym należy ponownie stosować art. 251 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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 jednego miesiąca. Należy podkreślić, że na mocy wyraźnego przepisu zawartego w ustawie antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony (regulowanych przed 1 stycznia 2012 r. przepisami ustawy antykryzysowej) ponownie mają zastosowanie przepisy art. 251 Kodeksu pracy i należy je traktować jako pierwsze w rozumieniu art. 251 k.p. Zatem umowę zawartą po zakończeniu obowiązywania tej ustawy antykryzysowej tym bardziej traktować należy jako pierwszą. Tym samym od 1 stycznia 2011 r. pracodawca będzie mógł z pracownikiem zawrzeć kolejno dwie umowy na czas określony. Nie ma przy tym znaczenia, że w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej pracodawca zawierał z pracownikiem kolejne umowy o pracę (o ile łączny czas ich trwania nie przekroczył 24 miesięcy). Nie ma bowiem żadnego przepisu przejściowego, który nakazywałby łączenie limitu wynikającego z ustawy antykryzysowej z limitem wynikającym z Kodeksu pracy. Umowa kończąca się 31 grudnia 2011 r. nie wchodzi do limitu umów na czas określony, który wprowadza art. 251 Kodeksu pracy. Umowa zawarta 1 stycznia 2012 r. będzie traktowana jako pierwsza umowa zawarta na czas określony. Przepisy nie wymagają, aby po 31 grudnia 2011 r. przedsiębiorca wprowadził przerwę w zatrudnieniu trwającą dłużej niż miesiąc.

### **Gdy umowa trwała dłużej niż 24 miesiące...**

Z inną sytuacją mielibyśmy do czynienia, gdyby przed 1 stycznia 2012 r., w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej (od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony przekroczył 24 miesiące. Ustawa antykryzysowa nie precyzuje skutków zawierania umów na czas określony na okres przekraczający 24 miesiące. W literaturze prawa pracy dominuje pogląd, że umowa zawarta pod rządami ustawy antykryzysowej na czas przekraczający 24 miesiące jest umową na czas nieokreślony (tak np. K.W. Baran, Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy, PiZS 2009/9/18). Analogicznie należy kwalifikować sytuację, w której z pracownikiem zawarto kilka umów przekraczających łącznie 2-letni limit (jeśli pomiędzy umowami nie było co najmniej 3-miesięcznej przerwy). W przypadku rozwiązania takiej „dłuższej” niż dopuszczają przepisy umowy w sposób przewidziany dla umów zawartych na czas określony, pracownik może wystąpić do sądu, podnosząc, że wypowiedzenie jest niezgodne z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi rozwiązywania umów na czas nieokreślony.

W razie sporu sądowego z pracownikiem może więc zostać wydane orzeczenie, z którego będzie wynikało, że umowa na czas określony przekraczający 24 miesiące jest w istocie umową na czas nieokreślony. Wówczas bowiem pracodawca może zostać zobowiązany przez sąd pracy do przywrócenia pracownika do pracy lub zapłaty mu odszkodowania. Dlatego w przypadku takich pracodawców najbezpieczniejszym rozwiązaniem sytuacji byłoby przekształcenie takiej umowy w umowę na czas nieokreślony bezpośrednio po upływie 24 miesięcy.

Podstawa prawna:

- art. 3 ust. 1, art. 13, art. 34 ust. 2 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 r. (Dz. U. Nr 125, poz. 1035);
- art. 251 § 1 Kodeksu pracy.

### **Czy można planować pracownikom dni wolne w dni świąteczne?**

Obecnie nie bez znaczenia jest wyznaczenie dni wolnych od pracy, ponieważ wpływa to bezpośrednio na wymiar czasu pracy, jaki przypada do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym. Po zmianie przepisów dotyczących czasu pracy święto – jeśli przypada w dodatkowym dniu wolnym od pracy (np. w „wolną sobotę”) – nie obniża wymiaru czasu pracy. Wskutek zastosowania nowego przepisu art. 130 § 21 Kodeksu pracy może dojść do zmniejszenia dotychczasowej liczby dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, a tym samym – zwiększenia liczby dni pracy. Zdaniem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy obecne regulacje skutkują tym, że poszczególni pracownicy mogą mieć różny wymiar czasu pracy do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym i jest to ściśle związane z rozkładem czasu pracy danego pracownika. Pracodawca posiada bowiem pewną swobodę w wyznaczaniu terminów dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Dni wolne z tego tytułu mogą bowiem przypadać od poniedziałku do soboty. Zatem wymiar czasu pracy zależeć będzie od terminów dni wolnych od pracy konkretnego pracownika. Nie można również wykluczyć sytuacji, w której pracodawca ustali rozkład czasu pracy w taki sposób, że dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy będą przypadają zawsze w dni świąteczne przypadające w innym dniu niż niedziela. Zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W praktyce wyznaczenie dni dodatkowo wolnych od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy stanowi element rozkładu czasu pracy. Rozkład czasu pracy może być określony ogólnie dla całego zakładu pracy lub – jeśli wynika to ze specyfiki danego systemu czasu pracy – w harmonogramie czasu pracy dla poszczególnych pracowników (np. w równoważnym systemie czasu pracy bądź pracy zmianowej).

**Robert Gorczyca, prawnik**

## **specjalista ds. bhp**

Źródło: