

Wrocław, 25.04.2016 r.

NEWSLETTER Nr 10/2016/Legal¹

**USTALANIE TERMINÓW MAKSYMALNEGO ZATRUDNIENIA
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY**

W nawiązaniu do Newslettera Nr 3/2016/Legal z dnia 1 lutego 2016 r., informujemy, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dnia 3 marca 2016 r. wydało stanowisko w sprawie sposobu liczenia 33 miesięcy zatrudnienia przy stosowaniu art. 25¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy².

Zgodnie z art. 25¹ k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (lub łączny okres zatrudnienia terminowego między tymi samymi stronami) nie może przekraczać 33 miesięcy. W ramach ww. limitu strony mogą zawrzeć maksymalnie trzy umowy na czas określony. Z uwagi na nieprecyzyjną redakcję tego przepisu powstała jednak wątpliwość³, **czy wskazany w przepisie termin liczyć należy z uwzględnieniem** postanowień ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – **Kodeks cywilny**⁴, czy też z pominięciem tej regulacji, w sposób odpowiadający specyfice prawa pracy.

Na gruncie prawa cywilnego, zgodnie z art. 112 k.c., termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, **który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu**, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Ponadto, w odniesieniu do problematyki obliczania łącznego terminu zatrudnienia na podstawie kilku umów, pomiędzy którymi zaistniały przerwy, potencjalnie zastosowanie znaleźć może art. 114 k.c., stanowiący, że w przypadku gdy termin oznaczony jest w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, **miesiąc liczy się za dni trzydzieści**. Należy mieć jednak na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r.⁵, zgodnie z którym sposób liczenia terminów określony w k.c. **nie ma zastosowania** do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych. Pogląd taki skłania do stosowania także w przypadku terminu określonego w art. 25¹ k.p. metod obliczeniowych uwzględniających charakterystykę prawa pracy.

Należy podkreślić, że w doktrynie brak jest jednolitego stanowiska, które z norm znajdują w tym zakresie zastosowanie, a właściwy wybór w tym przypadku może mieć istotne znaczenie praktyczne.

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

² T.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, ze zm., dalej: „k.p.”.

³ G. Ordak, *Resort jest za potocznym ustalaniem terminów*, Rzeczpospolita z 2016 r., Nr 58.

⁴ T.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 380, ze zm., dalej: „k.c.”.

⁵ I PKN 47/96, LEX nr 29850.

W celu usunięcia wątpliwości powstających na tym tle Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w wydanym przez siebie komunikacie podzieliło pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 11 grudnia 2009 r.⁶, odpowiadający stanowisku zajętemu w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r. MRPiPS wskazało, że **sposób liczenia terminów, określony w przepisach k.c., nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych.** Zgodnie z art. 300 k.p. przepisy k.c. stosuje się odpowiednio tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. **Sprawa zaś liczenia terminów jest uregulowana w prawie pracy, choć nie wprost.** Przyjmuje się, że zwłaszcza przy okresach wypowiedzenia potrzebne są odrębne reguły liczenia terminów, by **dzień, w którym zwyczajowo zatrudnia się nowych pracowników, a więc pierwszy dzień miesiąca, nie pokrywał się z dniem rozwiązania stosunku pracy, lecz następował bezpośrednio po nim.** Te same zasady należy stosować, gdy istnieje potrzeba ustalenia dnia, w którym upływa okres zatrudniania na czas określony. Nie ulega zatem wątpliwości, że w prawie pracy **sposób liczenia terminów jest bliższy rozumieniu potocznemu,** co może zobrazować następujący przykład:

Jeśli umowa o pracę została zawarta z dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. 22 lutego 2016 r. albo wcześniej, nieprzerwane dopuszczalne zatrudnienie minie 21 listopada 2018 r., tj. dzień przed dniem odpowiadającym nazwą początkowemu dniowi okresu. Przyjmując zaś reguły określone w k.c., ostatnim dniem zatrudnienia byłby 22 listopada 2018 r.

W przypadku natomiast, gdy zawarto kilka umów na czas określony i są między nimi przerwy, dni przekraczające pełne miesiące należy zsumować, przy czym przyjąć należy, że jeden miesiąc równy jest 30 dniom. Na gruncie analizowanego problemu, w rozumieniu MRPiPS, nie jest zatem adekwatna reguła wyrażona w art. 114 k.c.

Należy jednakże zaznaczyć, że **stanowiska** Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **nie mają charakteru wiążącego.**

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

⁶ II PK 233/09, LEX nr 585777.