

Akademia prawa pracy 1413

Powrót pracownika do pracy wyznacza termin rozstania z jego zastępcą

**BARTŁOMIEJ
RACZKOWSKI**

partner, Raczkowski i Wspólnicy

W razie nieobecności pracownika z powodu choroby lub innej usprawiedliwionej przyczyny pracodawca może zastąpić go inną osobą, zawierając z nią specjalną umowę o pracę – umowę na zastępstwo. W jaki sposób może rozstać się z zastępcą, kiedy nie jest już potrzebny?

Kodeks pracy stanowi, że umowę na zastępstwo zawiera się na czas określony, obejmujący czas nieobecności zastępowanego pracownika. Pomimo sformułowania „czas określony” w umowie nie określa się żadnego terminu, do którego umowa ma obowiązywać, a tylko wskazuje zastępowanego nieobecnego pracownika, którego powrotu na ogół nie da się precyzyjnie przewidzieć. Umowa ma jednak charakter terminowy, co oznacza, że z dniem, w którym zastępowany

pracownik wróci do pracy, rozwiązuje się ona z mocy prawa. Nie jest do tego potrzebne żadne odrębne oświadczenie ze strony pracodawcy. Umowa wygasa przy tym nawet, jeśli w chwili powrotu zastępowanego pracownika zatrudniona na zastępstwo pracownica jest w ponad 3-miesięcznej ciąży (zwykła umowa na czas określony ulega w takiej sytuacji przedłużeniu do dnia porodu).

Ze względu na ścisły związek umowy na zastępstwo ze stosunkiem pracy zastępowanego pracow-

nika należy uznać, że także rozwiązanie umowy o pracę pracownika zastępowanego pociąga za sobą wygaśnięcie umowy na zastępstwo.

Przed wygaśnięciem umowy na zastępstwo możliwe jest także jej wypowiedzenie. Mimo że umowa ta zalicza się do umów na czas określony, tryb jej wypowiedzenia jest uregulowany w sposób szczególny. Dlatego, odmiennie niż w przypadku zwykłych umów na czas określony, możliwość wypowiedzenia umowy na zastępstwo nie musi być przewi-

dziana w treści umowy, a wypowiedzieć można także umowę trwającą krócej niż 6 miesięcy. Termin wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze, zaś oświadczenie o wypowiedzeniu nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia. Naturalnie możliwe jest również rozwiązanie umowy na zastępstwo za porozumieniem stron, a także rozwiązanie jej bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika, o ile spełnione są przesłanki wspólne dla wszystkich umów o pracę.

not. MJ