



Lepiej dać odszkodowanie niż stały angaż → D4

- Pracodawcy znaleźli sposób na ominięcie bezterminowej współpracy
- Rozwiązują umowy terminowe nie bacząc na to, że one same na to nie pozwalają
- Ryzykują bezprawnym rozstaniem, bo wolą zapłacić, niż wiązać się na czas nieokreślony

Lepiej dać odszkodowanie niż stały angaż

PAKIET ANTYKRYZYSOWY | Celowe i bezprawne rozwiązywanie umów czasowych to sposób na uniknięcie bezterminowej współpracy. Pytanie tylko, czy skuteczny

MARTA GADOMSKA

Ostatnio wszyscy piszą o umowach na czas określony zawieranych pod rządami pakietu antykryzysowego. Rozważania sprowadzają się głównie do tego, czy i kiedy trzeba takie kontrakty wypowiedzieć oraz co się stanie, gdy ktoś tego nie zrobi. Pracodawcy boją się, że taki angaż przekształci się z mocy prawa w bezterminowy. Dlatego wielu decyduje się przerwać zatrudnienie na co najmniej trzy miesiące. Akurat dziś (22 sierpnia) upływa dwuletni okres zatrudnienia dla umów na czas określony zawartych 22 sierpnia 2009. Aby nie przekształciły się w stałe, trzeba było je rozwiązać między 1 a 5 dniem tego miesiąca. Niestety, nie wszyscy mogli tego dokonać.

W patowej sytuacji są ci, którzy zawierając kontrakt na dłuższą niż sześć miesięcy, nie przewidzieli w nim klauzuli wcześniejszego rozwiązania. Mają powód do rwania włosów z głowy, bo takich angażów na podstawie kodeksu pracy wypowiedzieć się nie da (art. 33 k.p.). Trzeba czekać, aż umowa rozwiąże się sama z upływem okresu, na jaki ją zawarto. Czy rzeczywiście to jedyne wyjście z sytuacji? Jeden z czytelników zaproponował, że wypowiedź kontrakt terminowy, nie bacząc na to, że on sam na to nie pozwala.

– Wolę zaryzykować i zapłacić odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, niż ponosić ryzyko przekształcenia się umowy terminowej w stałą – tłumaczy pracodawca. Jakież było jego zdziwienie, gdy okazało się, że pieniądze sprawy nie załatwią, bo akurat w tym wypadku istnieje ryzyko, że oświadczenie o

wcześniejszym rozstaniu zostanie uznane za nieskuteczne.

Nie ma pewności co dalej

Generalnie problem sprowadza się do tego, jakie są konsekwencje bezprawnego rozwiązania umowy na czas określony zawartej na dłuższą niż sześć miesięcy, w której nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia. Czy rzeczywiście jest tak, że poszkodowanemu pracownikowi przysługuje odszkodowanie? Tak wynika z art. 50 § 3 k.p. Stanowi on, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takich umów, to zwolnionemu przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, ale nie więcej niż za trzy miesiące. Są jednak wątpliwości, czy w opisywanym przypadku przepis ten jest wiążący.

– Moim zdaniem odwołanie od wypowiedzenia nie jest w tej sytuacji skuteczne. Interpretacja przeciwna byłaby sprzeczna z interesem pracownika i stanowiłaby prosty sposób na obejście przepisów o umowach terminowych. Mało tego, podważałaby sens klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie takiego kontraktu. Firmy świadomie ryzykując trzymiesięczne wypowiedzenie, zwalniałyby pracownika po roku pracy, choć umowa była zawarta na cztery lata, mimo braku prawa do tego. W ten sposób trwałość umów terminowych i klauzula z art. 33 k.p. stanowiłaby dla dużych i bogatych przedsiębiorców mit – tłumaczy Izabela Zawacka, radca

prawny w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Na potwierdzenie swoich argumentów przytacza wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 (I PKN 414/98). Wynika z niego, że art. 50 § 3 i 4 nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania. Sąd uznał, że wypowiedzenie takiej umowy jest czynnością sprzeczną z prawem, zatem nieważną, a pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w zw. z art. 59 k.p., czyli przywrócenie do pracy. Ale, mówiąc o nieważności czynności prawnej, SN podkreślił, że nie należy stosować tutaj bezwzględnej nieważności z kodeksu cywilnego. W celu dochodzenia swoich roszczeń pracownik powinien odwołać się do sądu, bo stosunek pracy tak czy inaczej się rozwiązuje.

– To orzeczenie niewątpliwie stanowi w opisywanej sprawie istotną wskazówkę, ale mimo wyjątkowo podzielonych poglądów zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przychyliam się do wniosku, że bezprawne rozwiązanie umowy terminowej z pominięciem przesłanek z art. 33 k.p. podlega pod art. 50 § 3 k.p. Potwierdza to zresztą wyrok SN z 3 grudnia 2009 (II PK 142/09). W nim sąd odciął się od orzeczenia z 5 listopada 1998 i potwierdził, że w opisywanej sytuacji pracownikowi przysługuje jedynie odszkodowanie w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – wyjaśnia Patrycja Zawirska, prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Wyjście jest inne

Umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem, niezależnie czy prawo takie przewidziano w angażu, tylko w dwóch przypadkach:

- na podstawie ustawy z 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm., tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych) albo
- z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.).

Uwaga! Ustawa o zwolnieniach grupowych to akt prawny zarezerwowany jedynie dla firm zatrudniających co najmniej 20 pracowników. ■

• KRÓTKA ŚCIAGAWKA

- **22 sierpnia 2009 – 31 grudnia 2011** – w tym czasie nie obowiązuje zasada, że trzecia umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa w bezterminową (wyłączenie stosowania art. 25¹ k.p.)
 - **1 stycznia 2012** – art. 25¹ k.p. staje się wiążący, przestaje obowiązywać pakiet antykryzysowy
 - **24 miesiące** – na taki maksymalny okres pod rządami ustawy antykryzysowej wolno zawierać umowy na czas określony bez względu na ich liczbę
 - **22 sierpnia 2011** – upłynął 24-miesięczny okres, przez jaki mogły trwać kontrakty terminowe zawarte pod rządami pakietu dla umów zawartych 22 sierpnia 2009
 - **trzy miesiące** – tyle przerwy wystarczy, aby terminowe zatrudnienie liczyć od początku
- Uwaga!** W artykułach „Jak uniknąć bezterminowej współpracy” oraz „Niektóre terminowe kontrakty trzeba wypowiedzieć najpóźniej za miesiąc” („PiP” z 9 marca i 5 lipca 2011) publikowaliśmy praktyczny wykres obrazujący zawieranie umów na czas określony pod rządami pakietu. ■