

Byli czasownicy mogą żądać przywrócenia do pracy

Bartłomiej Raczkowski Po uchwale Sądu Najwyższego w sprawie przekształcania umów terminowych w stałe zatrudnieni powinni starać się porozumieć z byłym pracodawcą. Droga sądowa jest ryzykowna

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów ustalił wreszcie zasady przekształcania umów terminowych w stałe na podstawie nieobowiązujących już przepisów ustawy antykrzysowej (uchwała z 23 września 2014 r. sygn. akt III PZP2/14). Po przekroczeniu 24 miesięcy zatrudnienia terminowego w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. kontrakty na czas określony przekształcały się w stałe. Takie orzeczenie było potrzebne?

Każde usunięcie wątpliwości w prawie pracy ułatwia zatrudnianie. Im mniej problemów interpretacyjnych przysparzają przepisy, tym mniejsza jest chęć, aby zawierać kontrakty cywilnoprawne zamiast umów o pracę.

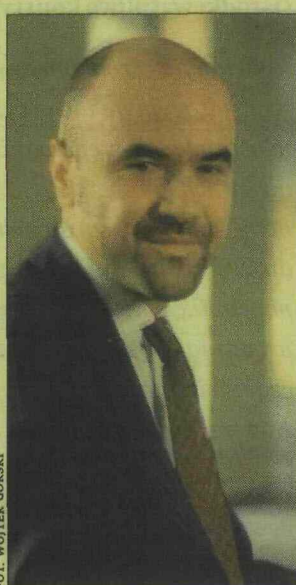
Uchwała dotyczy zasad obowiązujących kilka lat temu, ale w praktyce także teraz może mieć znaczenie dla osób, które we wspomnianym przedziale czasowym pracowały na czas określony dłużej niż 24 miesiące. Jest kilka grup takich pracowników.

Pierwsza z nich obejmuje osoby, które przepracowały 24 miesiące we wspomnianym okresie i nadal są zatrudnione na podstawie umowy na czas określony zawartej między 22 sierpnia 2009 r. a 31 grudnia 2011 r. Ich kontrakty przekształciły się już w te na czas nieokreślony. Jeśli pracodawca będzie chciał ich zwolnić za dwutygodniowym wypowiedzeniem i bez uzasadnienia,

czyli w trybie przewidzianym dla umów terminowych, mogą odwołać się do sądu, twierdząc, że pracodawca powinien wypowiedzieć im umowę w trybie przewidzianym dla stałych kontraktów.

A jaka jest sytuacja osób, które przepracowały czasowo 24 miesiące we wspomnianym okresie, ale ich umowa już się rozwiązała, bo np. rok temu firma ją wypowiedziała w trybie przewidzianym dla umów terminowych?

To kolejna grupa zainteresowanych. Ich sytuacja jest inna, bo odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę można złożyć w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę. W ich przypadku te terminy już minęły, ale przecież oni – przed wydaniem orzeczenia SN w składzie 7 sędziów – nie wiedzieli, że mogą się od takich wypowiedzeń odwołać, powołując się na to, że firma powinna zastosować tryb wymawiania przewidziany dla stałych kontraktów. A art. 265 k.p. przewiduje możliwość przywrócenia 7-dniowego terminu przez sąd, jeśli pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia bez swojej winy. Sędziowie będą musieli zatem ustalić, czy brak odwołania w takim przypadku był zawiniony przez pracownika, czy też nie. Wydaje się, że zatrudnieni mają duże szanse na wykazanie braku własnej winy. Warunkiem jest jednak szybkie składanie wniosku o przywrócenie terminu, bo przecież SN w omawianym orzeczeniu wskazał już zasa-



FOT. WOITEK GÓRSKI

Bartłomiej Raczkowski, adwokat, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

dy przekształcania umów terminowych w stałe. Zbyt długie okresy czekania z odwołaniem już po uchwale SN sądy powinny uznawać za opóźnienie nieusprawiedliwione.

Złożenie pozwu ma jednak konsekwencje, z którymi zatrudniony musi się liczyć. Być może pracownik będzie musiał zapłacić wpis sądowy. Może będzie mu przysługiwać zwolnienie od kosztów sądowych, ale aby domagać się tego ostatniego, pracownik musi wykazać, że zapłata byłaby z uszczerbkiem dla jego możliwości zaspokajania potrzeb życiowych. Poza tym znacznie się

sprawa, więc trzeba brać pod uwagę skorzystanie z usług adwokata lub radcy prawnego, co też powoduje koszty. W końcu nie wiadomo przecież, jaki będzie wyrok. W trakcie postępowania mogą wystąpić okoliczności, których zatrudniony nie brał pod uwagę, może np. nieprawidłowo policzył okres zatrudnienia terminowego i po zakończeniu sprawy będzie musiał jeszcze zwrócić koszty sądowe poniesione przez drugą stronę. Decyzję o wystąpieniu na drogę sądową na pewno trzeba przemyśleć. Sądzę, że najpierw zatrudniony powinien się skontaktować z byłym pracodawcą, poinformować go o nieprawidłowym wypowiedzeniu jego umowy, co stało się jasne po uchwale SN, i wnieść o odpowiednie potraktowanie sprawy. Dopiero jeśli firma nie zaproponuje mu ugody, powinien rozważyć pozew do sądu.

Jeśli sąd przywróci zatrudnionemu termin na odwołanie, może on domagać się przywrócenia do pracy? Tak.

Kolejna grupa pracowników obejmuje osoby, które przepracowały ponad 24 miesiące we wskazanym wyżej przedziale czasowym, ale następnie podpisali kolejną umowę terminową z pracodawcą. Czy w ich przypadku czasowy kontrakt przekształci się w stały, a następnie – znów w terminowy? Jest to możliwe. Jednak w większości takich przypadków strony zapewne nie były świadome,

że w pewnym momencie łączą już umowa na czas nieokreślony. A więc podpisując następnie umowę terminową, nie działali w zamiarze zmiany rodzaju kontraktu ze stałego w terminowy. Nie wyrażały zatem takiej woli. Moim zdaniem sądy będą miały więc możliwość uznawania takiej czynności prawnej za pozorną, a więc niewywołującą skutków prawnych. Jeśli jednak pracodawca jest w stanie wykazać, że strony świadomie zmieniły rodzaj łączącego ich kontraktu, to wtedy umowa stała przekształciła się ponownie w terminową. W takim przypadku nie ma powodów uznawać, że nowa umowa nie zastąpiła starej. Pracodawcy powinni więc sprawdzić np. na podstawie korespondencji lub rozmów z działami kadr, czy umowę danej osoby zmieniono świadomie.

Ostatnia z możliwych sytuacji dotyczy osób, które przepracowały wspomniane 24 miesiące, ale ich zatrudnienie już się zakończyło w związku z upływem czasu, na jaki zostało zawarte. Czy im – po uchwale SN – przysługuje jakieś roszczenie?

Na pewno ich umowa nie rozwiązała się z upływem terminu, na jaki została zawarta, bo przecież przekształciła się w stały kontrakt. Chodzi jednak o sytuację, gdy zatrudniony nie wykonuje obowiązków, a firma nie dopuszcza go do pracy, nie płaci mu wynagrodzenia i obie strony godzą się na taki stan rzeczy. Można więc twierdzić, że w takim

przypadku umowa rozwiązała się w sposób dorozumiany. Strony zachowały się tak, jakby nie chciały kontynuować zatrudnienia. Pojawia się jednak pytanie, czy takie oświadczenie pracownika – czyli jego zgoda na zakończenie pracy – nie jest obciążone wadą i czy teraz, po uchwale SN, może się on od niego uchylić. W grę wchodzi ewentualnie błąd albo podstęp ze strony pracodawcy. Z punktu widzenia pracodawców istnieje ryzyko, że pracownicy mogą obecnie składać oświadczenia o uchyleniu się od skutków swojego oświadczenia – czyli zgody na zaprzestanie pracy – ponieważ byli w błędzie. A w błąd wprowadził ich pracodawca, bo to on przecież przedstawił do podpisu umowę wskazującą termin jej rozwiązania, która jednak w międzyczasie przekształcała się w stały kontrakt. Od oświadczenia woli obciążonego błędem można uchylić się jednak tylko w ciągu roku od jego wykrzycia. To rozwiązanie nie dotyczy już zatem osób, które zaprzestały pracy wcześniej niż w ciągu ostatniego roku. W pewnych podobnych sytuacjach Sąd Najwyższy wskazywał też, że oświadczenie powinno być złożone w terminie 7 dni, od kiedy pracownik dowiedział się o błędzie, czyli w terminie właściwym do odwołania się od wypowiedzenia umowy.

Rozmawiał Łukasz Guza

O konsekwencjach uchwały SN czytaj także jutro w tygodniku Kadry i Płace