

Najciekawsze
orzeczenia

Wymówienie umowy terminowej jak rozwiązanie bez wypowiedzenia

WOKANDA

Jeśli pracodawca wypowiada angaż na czas określony, który nie dopuszcza takiego trybu, należy uznać to za rozwiązanie bez wypowiedzenia dokonane z naruszeniem przepisów. Pracownikowi przysługują roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 17 listopada 2011 r. (III PZP 6/11).

Stan faktyczny

Uchwała została wydana w następstwie wniosku pierwszego prezesa SN o rozstrzygnięcie wątpliwości dotyczących skutków wypowiedzenia przez pracodawcę angażu na czas określony, który nie przewiduje takiej możliwości.

W doktrynie i orzecznictwie istniało kilka poglądów na ten temat. Zgodnie z jednym z nich wypowiedzenie jest skuteczne, ale niezgodne z prawem, a pracownikowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p. Zgodnie z innym wypowiedzenie takie należy traktować jako rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa. Według jeszcze innego wypowiedzenie jest nieważne, a stosunek pracy trwa nadal.

Rozstrzygnięcie

SN uznał, że w takim wypadku wypowiedzenie należy traktować jako niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Odrzucił pogląd o jego nieważności, ponieważ byłoby to sprzeczne z ogólną zasadą skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania umowy o pracę (niezależnie od ich wadliwości). Uznał też, że nie można mówić o wadliwym wypowiedzeniu, skoro w ogóle jest ono niedopuszczalne.

ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Umowę o pracę na czas określony można wypowiedzieć w trzech przypadkach:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
 - rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika, na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych (dotyczy wyłącznie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) oraz
 - umowę zawarto na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewiduje ona możliwość wcześniejszego wypowiedzenia.
- Komentowane stanowisko Sądu Najwyższego dotyczy wyłącznie sytuacji, w których nie zachodzi żadna z tych przesłanek.

Ma ono znaczenie dla roszczeń przysługujących pracownikowi. Nie będzie to tylko odszkodowanie (jak przy niezgodnym z prawem wypowiedzeniu umowy na czas określony – art. 50 § 3 k.p.). Podwładnemu będą przysługiwały roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie angażu bez wypowiedzenia (art. 59 w zw. z art. 56 k.p.). Ma więc prawo do przywrócenia do pracy lub do odszkodowania (chyba że upłynął termin, do którego umowa miała trwać lub przywrócenie byłoby niewskazane ze względu na krótki okres pozostały do upływu tego terminu – wówczas dopuszczalne jest tylko odszkodowanie).

W uchwale z 14 lutego 2012 r. (III PZP 5/11) Sąd Najwyższy zajął analogiczne stanowisko przy niedopuszczalnym wypowiedzeniu umowy na czas określony przez pracownika. Należy je traktować jako niezgodne z prawem rozwiązanie angażu bez wypowiedzenia przez podwładnego, a pracodawca ma roszczenie o odszkodowanie.

W obu przypadkach w świadectwie pracy wpisuje się, że stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (odpowiednio przez pracodawcę lub przez pracownika). ■

RZECZPOSPOLITA

Redakcja: Joanna Kalinowska, tel. 22 463 03 03, e-mail: j.kalinowska@rcp.pl.
Redakcja techniczna: Anna Golaszewska-Gałazka, Elżbieta Koźlik