

D5

PROCEDURA

Rozwiązanie wieloletniej umowy lepiej uzasadnić

Zdarza się, że z powodu braku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony trwający kilka lat sąd przywróci zwolnionego do pracy.

Rozwiązanie wieloletniej umowy lepiej uzasadnić

PROCEDURA | Zdarza się, że z powodu braku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony trwający kilka lat sąd przywróci zwolnionego do pracy.

Okres wypowiedzenia terminowej umowy o pracę wynosi tylko dwa tygodnie. Możliwość jej rozwiązania w tym trybie można jednak przewidzieć, pod warunkiem, że kontrakt zostaje zawarty na dłużej niż sześć miesięcy. Wówczas jego wypowiedzenie – nawet przed upływem tego okresu – nie wymaga od pracodawcy ani uzasadnienia, ani konsultacji ze związkami zawodowymi.

Kodeks pracy nie limituje czasu, na jaki można podpisać umowę terminową. Stanowi jedynie, że strony mogą łączyć najwyżej dwa takie kontrakty zawierane na kolejno następujące po sobie okresy. Pracodawcom wydaje się więc, że mogą zawierać ze wszystkimi osobami wieloletnie umowy terminowe (przestrzegając jedynie limitu dwóch angażów) po to tylko, aby zapewnić sobie możliwość ich swobodnego rozwiązania w dogodnym momencie.

Okazuje się jednak, że nie jest to takie proste. Sądy pracy coraz częściej kwestionują zgodność z prawem takiego uproszczonego wypowiedzenia wieloletnich terminowych umów. W konsekwencji przywracają zwolnionych na etat i zasądza na ich rzecz wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy.

Nawet na dekadę

Zdaniem Sądu Najwyższego zawieranie terminowych umów o pracę na pięć czy dziesięć lat, zaopatrzonych w klauzulę umożliwiającą ich

wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może stanowić obejście prawa, naruszać zasady współzycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa (**wyrok SN z 7 września 2005 r., II PK 294/04**). Taki wieloletni kontrakt jest zgodny z prawem tylko wtedy, gdy możliwość jego zawarcia wynika z przepisów prawa pracy (np. przewidujących sześćdziesięcioletnie umowy z ordynatorami lub przełożonymi pielęgniarek), z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie (np. realizacja konkretnego terminowego projektu) albo gdy z innych przyczyn nie narusza usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy (zob. **wyrok SN z 25 października 2007 r., II PK 49/07**).

Względy ekonomiczne bez znaczenia

Usprawiedliwieniem zawierania wieloletnich kontraktów terminowych nie może być leżąca po stronie pracodawcy potrzeba elastyczności w rozwiązywaniu umów o pracę, podyktowana np. rozpoczęciem działalności i niepewnością co do jej efektywności, sezonowością czy też potrzebą wprowadzania nowych urządzeń i technologii wymagających przekwalifikowywania pracowników. W wyroku z 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08) SN stwierdził, że zawarcie długotrwałej terminowej umowy o pracę po to, aby można ją było swobodnie rozwiązać

w dowolnym momencie, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego. Istotą umowy terminowej jest bowiem stabilizacja zatrudnienia przez dłuższy czas. Co do zasady nie powinna być zatem rozwiązywana przed upływem okresu, na który ją zawarto.

Wystarczającym usprawiedliwieniem zawierania wieloletnich umów na czas określony jest natomiast zatrudnienie na stanowisku kierowniczym. SN uznał okres pięciu lat za standardowy i przyjęty w obrocie gospodarczym w Polsce czas trwania umów o pracę zawieranych z wyższą kadrą menedżerską (zob. **wyrok z 5 października 2012 r., I PK 79/12**).

Zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sytuacji, w której nie istniało wystarczające uzasadnienie zastosowania tego typu umowy, jest uznawane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego. Termin końcowy trwania takiej umowy należy uznać za niezastrzeżony stosownie do treści art. 116 § 2 w związku 94 k.c. i w związku z art. 300 k.p.

Bezterminowy etat

W konsekwencji uznaje się, że taki kontrakt został zawarty na czas nieokreślony. Jego wypowiedzenie przez pracodawcę bez wątplenia wymaga wtedy wskazania przyczyny uzasadniającej tą decyzję (art. 30 § 4 k.p.). Niedochowanie zaś tego wymogu uprawnia pracownika do żądania przywrócenia do pracy, zgodnie z art. 45 § 1 k.p. (**wyrok SN z 19 maja 2011 r., I PK 154/10**).

Podobny skutek może także wystąpić w przypadku zawar-

cia trzeciej w kolejności umowy o pracę na czas określony. Konsekwencją zastosowania fikcji prawnej z art. 25¹ k.p. jest bowiem trwanie tej umowy (aż do jej rozwiązania), mimo że strony (lub jedna z nich) są przekonane, że rozwiązała się ona z upływem terminu, na który została zawarta (zob. **wyrok SN z 21 września 2011 r., II PK 36.11**). Oznacza to, że również do rozwiązania takiego angażu konieczne jest zastosowanie trybu wypowiedzenia umów na czas nieokreślony.

Jak zakończyć wątpliwy angaż

W każdym przypadku, gdy pracodawca ma wątpliwości co do tego, czy łącząca go z podwładnym wieloletnia umowa terminowa została zawarta w zgodzie z wypracowanymi w orzecznictwie sądowym zasadami zawierania tego typu kontraktów, powinien traktować ją tak, jak umowę na czas nieokreślony. W szczególności, gdy nie ma pewności, czy istniało stosowne uzasadnienie jej zawarcia.

Co to oznacza w praktyce? Podejmując decyzję o rozwiązaniu takiej umowy, pracodawca powinien stosować zasady wypowiedzenia umów na czas nieokreślony. W szczególności niezbędne jest sformułowanie w piśmie rozwiązującym taki angaż przyczyny wypowiedzenia. Należy też zastosować termin wypowiedzenia właściwy dla kontraktów bezterminowych, tj.:

- dwutygodniowy – gdy do jej rozwiązania dojdzie przed upływem sześciu miesięcy zatrudnienia,
- miesięczny – w przypadku jej rozwiązania po upływie sześciu miesięcy zatrudnienia, ale zanim pracownik osiągnie trzyletni staż,
- trzymiesięczny – jeżeli do rozwiązania angażu ma dojść po upływie trzech lat zatrudnienia.

• ZDANIEM AUTORKI

Katarzyna Dobkowska

radca prawny, partner w kancelarii prawa pracy Raczkowski i Wspólnicy



Wbrew zasadzie pewności prawa

W wyroku z 5 października 2012 r. (I PK 79/12) Sąd Najwyższy uznał, że brakuje podstawy prawnej wskazującej na to, aby w każdym przypadku istniało uzasadnienie zawarcia umowy terminowej i jej rozwiązania. W pełni ten pogląd podzielam. Skoro bowiem obowiązujące przepisy prawa bezwarunkowo zezwalają każdemu pracodawcy na zawarcie dwóch umów na czas określony z możliwością ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, to wprowadzanie dodatkowych obwarowań związanych z istnieniem szczególnego uzasadnienia zawarcia tego typu umowy lub ograniczanie tej możliwości jedynie do wyjątkowych przypadków uważam za stojące w sprzeczności z zasadą pewności prawa. Należy się jednak spodziewać, że już wkrótce zasady zawierania kontraktów terminowych zostaną zmienione. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 13 marca 2014 r. (C-38/13) zakwestionował bowiem zgodność z prawem europejskim dwutygodniowego okresu wypowiedzenia tych umów. Byłoby dobrze, gdyby ze zmienionych przepisów jasno wynikało, na jaki okres takie umowy mogą być zawierane bez ograniczeń oraz w jakich przypadkach dopuszczalne jest zawieranie dłuższych kontraktów. ■

Pracodawca powinien też skonsultować zamiar wypowiedzenia takiej wątpliwej umowy z zakładową organizacją związkową.

Nie uda się przyspieszyć

Warto mieć na względzie, że zgodnie z art. 49 k.p., mimo zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa i tak rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Niemniej jednak wskazanie nieprawidłowego czasu wypowiedzenia może zostać uznane za niezgodne z prawem. To z kolei uprawnia pracownika do żądania odszkodowania lub przywrócenia do pracy.

Tylko zachowanie trybu wypowiedzenia umów na czas nieokreślony pozwoli pracodawcy uniknąć skutecznych roszczeń związanych z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym jego rozwiązaniem.

Jeśli taka wieloletnia umowa zostanie zakwalifikowana – przez pracodawcę na etapie rozwiązywania umowy lub przez sąd – jako angaż bezterminowy, pracownikowi przysługuje nie tylko roszczenie o odszkodowanie, ale również o przywrócenie do pracy. Nie ma znaczenia, że kodeks pracy ogranicza roszczenia związane z rozwiązywaniem kontraktów terminowych, naruszającym przepisy o ich wypowiedzeniu, jedynie do odszkodowania.

—Katarzyna Dobkowska

• OBAWY BUDZI MOŻLIWOŚĆ ZERWANIA WSPÓŁPRACY

Z orzecznictwa SN wynika, że nawet wieloletni terminowy angaż, zawarty bez stosownego uzasadnienia, nieprzewidujący możliwości jego wcześniejszego rozwiązania, może być uznany za zgodny z prawem. Tym, co budzi bowiem wątpliwości co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jest przede wszystkim możliwość jego wcześniejszego rozwiązania w każdym czasie bez podania przyczyny. ■