

Dwa tygodnie wypowiedzenia to czasem za mało

WOKANDA

Stosowanie dwutygodniowych okresów wypowiedzenia w przypadku długoletnich umów na czas określony jest nieuzasadnione. Pracodawca nie może traktować osoby zatrudnionej na podstawie takiej umowy gorzej niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W przeciwnym razie naraża się na zarzut dyskryminacji.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 czerwca 2014 r. (I PK 308/13).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony siedmiu lat. Zawarto w niej klauzulę przewidującą możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Gdy pracodawca skorzystał z tego prawa, pracownik odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że nie było podstaw do zawarcia z pracownikiem umowy na czas określony, i zasądził na jego rzecz odszkodowanie. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał, że w tej sytuacji zawarcie długoletniej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne z tym, że pracownik powinien być traktowany w taki sam sposób jak osoby pracujące na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony. W szczególności nieuzasadnione było stosowanie art. 33 kodeksu pracy, który umożliwia rozwiązanie umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. ■

+ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Stosowanie art. 33 k.p. w przypadku długoletnich umów o pracę na czas określony zakwestionował również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 13 marca 2014 r. (C-38/13). Jednak zarówno z komentowanego orzeczenia SN, jak i z orzeczenia TSUE wynika, że art. 33 k.p. w sposób nieuzasadniony różnicuje sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony wyłącznie wtedy, gdy znajdują się oni w porównywalnych sytuacjach. Dwutygodniowe okresy wypowiedzenia zostały kwestionowane właśnie w takich przypadkach.

Ani SN, ani Trybunał nie zakwestionowały natomiast samej możliwości zawierania długoletnich umów o pracę na czas określony. Przeciwnie, SN wielokrotnie to dopuszczał (np. wyrok z 5 października 2012 r., I PK 79/12), wskazując jedynie, że musi to być w szczególności sposób uzasadniony. Teoretycznie nie można zatem wykluczyć, że zastosowanie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia do długoletniej umowy terminowej mogłoby zostać uznane za uzasadnione, jeśli przemawiałyby za tym szczególne okoliczności sprawy (np. pracownikowi, ze względu na charakter pracy, zależałoby na możliwości szybkiego rozwiązania takiej umowy).

Problemem nie jest wadliwa regulacja art. 33 k.p., ale to, że powszechnie się jej nadużywa, co prowadzi do sprzeczności z prawem UE. Umowy na czas określony powinny być zawierane wyłącznie w takich sytuacjach, w których zachodzi uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na konkretny, określony z góry czas. Tymczasem pracodawcy bardzo często zawierają wieloletnie umowy na czas określony, podczas gdy charakter tego zatrudnienia wskazuje, że jest to zatrudnienie na czas nieokreślony. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w komentowanej sprawie (podobnie jak w sprawie rozpatrywanej przez Trybunał). Trudno więc się dziwić, że w tych okolicznościach zastosowanie art. 33 k.p. zostało uznane za dyskryminujące i sprzeczne z prawem UE.

Na marginesie należy nadmienić, że trwają prace nad projektem zmian do kodeksu pracy, obejmującym w szczególności zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Projekt zakłada w szczególności wydłużenie okresów wypowiedzenia w przypadku tych umów i uzależnienie ich od zakładowego stażu pracy (tak jak przy umowach na czas nieokreślony). ■