

AKADEMIA PRACY CZ. 821

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Czy możliwe jest porozumienie o warunkowym rozwiązaniu umowy o pracę



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Czy pracodawca i pracownik mogą zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, jeśli wystąpią określone w tym porozumieniu warunki, np. pracodawca utraci posiadaną przez siebie licencję?

Warunek jest zdarzeniem przyszłym i niepewnym, od

którego uzależnione jest powstanie (warunek zawieszający) lub ustanie (warunek rozwiązujący) skutków czynności prawnej. Przykładowo, można uzależnić dokonanie darowizny od uprzedniego ukończenia przez osobę obdarowaną studiów lub zawarcia związku małżeńskiego. W umowie o świadczenie usług można zastrzec, że jej rozwiązanie spowoduje utratę odpowiedniej licencji przez kontrahenta. Ustanowienie warunku w pewnym sensie destabilizuje stosu-

nek prawny. Z drugiej strony, umożliwia dostosowanie skutków czynności prawnej do okoliczności, które mogą (lecz nie muszą) nastąpić w przyszłości, a które – z różnych względów – są istotne dla stron.

Na tle prawa pracy pojawia się zagadnienie dopuszczalności zawarcia warunkowego porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Nastąpienie skutku takiego porozumienia w postaci rozwiązania się umowy o pracę uzależnione byłoby od zaistnienia

określonego przez strony zdarzenia przyszłego i niepewnego.

Zgodnie z art. 89 kodeksu cywilnego, zastrzeżenie warunku może być wyłączone przez ustawę albo wykluczone przez właściwość czynności prawnej. Brak przepisu zakazującego zastrzegania warunku w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę. Co do zasady, ustanowieniu warunku nie sprzeciwiają się właściwości takiego porozumienia, zasady prawa pracy, ani zasady współzycia

społecznego. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 20 czerwca 2001 r. (I PKN 474/00). Nakazał jednakże każdorazowo badać konkretny przypadek i sposób sformułowania warunku. W konsekwencji, nie można wykluczyć zawarcia porozumienia rozwiązującego, którego skutki w postaci rozwiązania umowy o pracę zaistniałyby np. w przypadku i z chwilą nieobronienia przez pracownika pracy magisterskiej, utraty przez pracodawcę odpowiedniej koncesji itd.