

ROZMOWA

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

Pensja powinna być podobna

➤ **PATRYCJA ZAWIRSKA**

RADCA PRAWNY
I WSPÓLNIK
W KANCELARII RACZKOWSKI
I WSPÓLNICY



ARCHIWUM PRYWATNE

✎ **Czym się różni ochrona zatrudnionego na zastępstwo od ochrony, jaką ma zatrudniony na umowę na czas określony?**

PATRYCJA ZAWIRSKA: Umowę na czas określony można wypowiedzieć, jeśli strony przewidziały taką możliwość bezpośrednio w jej treści, a kontrakt został zawarty na dłużej niż sześć miesięcy. Podobne ograniczenia nie występują w umowie na zastępstwo, choć w tej kwestii pojawiają się odmienne opinie. Inne są również ustawowe okresy wypowiedzenia: dwa tygodnie w umowie na czas określony i trzy dni robocze w umowie na zastępstwo. Kolejna różnica dotyczy pracownic w ciąży. Jedyne umowa na czas określony, jeżeli termin jej rozwiązania przypadłby po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostaje automatycznie przedłużona do dnia porodu.

Jakie negatywne konsekwencje ponosi pracownica ciężarna zatrudniona na zastępstwo?

Niestety, musi się liczyć z tym, że z chwilą powrotu pracownika zastępowanego jej umowa o pracę zostanie rozwiązana – nawet jeśli jest już w bardzo zaawansowanej ciąży.

A jakie są plusy dla pracodawcy decydującego się na zatrudnienie pracownika na zastępstwo?

Taka umowa gwarantuje elastyczność i niezakłócony tok pracy. Umożliwia zatrudnienie na czas nieobecności innego podwładnego, nawet jeśli nie można przewidzieć, ile dokładnie taka absencja potrwa. Powrót zastępowanego powoduje automatyczne rozwiązanie się angażu zastępcy, bez potrzeby wręczenia wypowiedzenia ani zawarcia porozumienia rozwiązującego. Ponadto, w razie konieczności wcześniejszego zakończenia współpracy szef

ma do dyspozycji krótki, trzydniowy okres wypowiedzenia.

Czy płaca pracownika zastępującego powinna być taka sama jak zastępowanego?

Co do zasady tak. Wynika to z faktu, że zastępca powinien wykonywać w zdecydowanej większości te same obowiązki co zastępowany. Do tego zobowiązuje również pracodawcę zasada niedyskryminacji. Szef musi być w stanie wytłumaczyć ewentualne różnice w wysokości wynagrodzenia okolicznościami obiektywnymi. Przykładowo tym, że ze względu na dłuższy staż nieobecnego podwładnego świadczona przez niego praca ma większą wartość niż praca zastępcy, albo tym, że w praktyce zakres obowiązków zastępcy był nieco mniejszy.

Czy do umowy na zastępstwo stosuje się zasadę, że trzecia umowa jest podpisywana na czas nieokreślony? Jeśli nie, to dlaczego?

Zasada ta nie obejmuje umów na zastępstwo. Wynika to wprost z art. 251 § 3 pkt 1 kodeksu pracy.

—rozmawiała
Katarzyna Nowosielska