

Likwidacja stanowiska uzasadni wypowiedzenie czasowego zatrudnienia. Jeśli pracodawcy będą musieli przedstawiać przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy, zrobią to najprawdopodobniej na zasadach obowiązujących obecnie przy stałych kontraktach. **B6**

Likwidacja stanowiska uzasadni wypowiedzenie czasowej umowy

Jeśli pracodawcy będą musieli przedstawiać przyczyny wypowiedzenia terminowego kontraktu, zrobią to najprawdopodobniej na zasadach obowiązujących obecnie te stałe

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Wszystko wskazuje, że firmy zostaną zobowiązane do uzasadniania wypowiedzeń umów na czas określony. To skutek m.in. orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. (sygn. akt C-38/13), zgodnie z którym rodzaj podpisanej umowy nie może dyskryminować osób, które wykonują taką samą pracę. Rządowy projekt nowelizacji kodeksu pracy, który dostosowuje krajowe przepisy do unijnych wymogów, ma być przedstawiony w najbliższym czasie.

W Polsce taką samą pracę można wykonywać zarówno na podstawie umowy stałej, jak i terminowej. Skoro więc obecnie przedsiębiorcy muszą wskazywać przyczynę wypowiedzenia tej na czas nieokreślony, powinni to robić także w przypadku kontraktów czasowych. Taka zmiana niesie ze sobą jednak istotne skutki dla pracodawców i pracowników. Ci pierwsi częściej będą mogli dochodzić odprawy, a ci drudzy mogą mieć wątpliwości, które przyczyny zakończenia zatrudnienia mogą być przez nich wskazywane – takie same jak w przypadku umów stałych, czy też odmienne, skoro inny jest przecież cel zawierania obu rodzajów umów.

– Sądzę, że skutkiem takich zmian będzie stopniowa rezygnacja z zatrudnienia na czas określony. Zniknie bowiem najważniejszy w praktyce powód jego stosowania, czyli możliwość rozwiązania umowy za krótkim, dwutygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności wskazywania przyczyny – uważa Dawid Zdebiak, radca prawny partner w kancelarii Gujski Zdebiak.

Jak rozwiązywać

Teoretycznie wskazywanie przyczyn wypowiedzenia umów terminowych nie powinno być problematyczne. W końcu od lat firmy uzasadniają wypowiedzenia stałych kontraktów, więc zasady, które dotychczas dotyczyły jedynie ich, będzie można zastosować także w przypadku zakończenia zatrudnienia czasowego. Przyczyną zwolnienia będzie mogła być więc np. likwidacja stanowiska pracy lub niewystarczająca wydajność (patrz infografika). Jednak trudno nie zauważyć, że cel zawierania obu rodzajów umów jest inny. Terminowe powinny być stosowane w przypadku zadań mających jedynie czasowy charakter (z góry znany jest termin ich zakończenia), a stałe – gdy takiego terminu nie ma. Dodatkowo – co do zasady – umowy na czas określony w ogóle

nie powinny być rozwiązywane lub jedynie wyjątkowo. Wymówienie (w dowolnym momencie) jest natomiast zwykłym sposobem zakończenia zatrudnienia na stałe. Skoro więc inny jest i cel i charakter obu kontraktów, czy inne nie powinny być też przyczyny uzasadniające ich wypowiedzenie?

– Przepisy nie wskazują, że pracodawca musi mieć inny motyw, zawierając konkretny rodzaj kontraktu. Jeśli po zmianie przepisów umowy na czas określony i stałe będą różniły się tylko tym, że te pierwsze rozwiązują się w określonym terminie, to w praktyce te same przyczyny powinny też decydować o ich wypowiedzeniu – wskazuje Dawid Zdebiak.

– Co więcej, w przeciwnym razie przedsiębiorcy zatrudniający na czas określony mogliby uznać, że są dyskryminowani, skoro niektóre przyczyny uzasadniające zwolnienie, np. likwidację stanowiska pracy, mogliby stosować jedynie ci podpisujący umowy stałe – dodaje **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny kierujący działem procesowym w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Wszystko przez to, że w Polsce umowy na czas określony w praktyce traktuje się jako wydłużone zatrudnienie na próbę lub takie, które można szybko zakończyć w razie problemów ekonomicznych. – Nie dostrzegamy tego, że umowa na czas określony powinna mieć charakter kauzalny, czyli ich stosowanie powinno być możliwe tylko w razie wskazania przyczyn, które uzasadniają zastosowanie terminowego kontraktu. Nie zmieni

Uzasadnianie wypowiedzeń umowy o pracę

Przykładowe, zasadne przyczyny wypowiedzenia umów na czas nieokreślony (według orzecznictwa Sądu Najwyższego)

- Likwidacja stanowiska pracy (sygn. I PK 271/13)
- Zmniejszenie stanu zatrudnienia (sygn. I PK 271/13)
- Nieosiągnięcie właściwych wyników na samodzielnym stanowisku pracy, w połączeniu z przewidywaniem, że inna osoba poradziłaby sobie lepiej (sygn. II PK 116/13)
- Utrata zaufania do pracownika, o ile nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem, a ponadto nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne (sygn. II PK 24/13)
- Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji (sygn. II PK 165/12)
- Brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym (sygn. II PK 315/11)

Czego dotyczą polecenia usunięcia nieprawidłowości wydawane przez inspektorów pracy (proc.)

NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY



się to, dopóki nie zmieni się orzecznictwo SN w tym zakresie – stwierdza prof. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Podkreśla, że gdyby można było stosować terminowe umowy tylko w uzasadnionych przypadkach, nie trzeba byłoby wskazywać przyczyn ich wypowiedzenia. Jeśli zaś stosowanie czasowego zatrudnienia ma być ograniczane poprzez wskazanie maksymalnego czasu ich trwania (rząd proponuje, aby było to 36 miesięcy), to uzasadnienie wypowiedzenia jest konieczne.

Co z terminowością

Mimo takich wyjaśnień i tak pojawiają się wątpliwości dotyczące wskazywania niektórych przyczyn, które miałyby uzasadniać zakończenie zatrudnienia terminowego. Na przykład, czy przyczyną taką może być likwidacja stanowiska pracy? W końcu pracodawca, który ją podpisuje np. na 12 miesięcy,

nie musi wiedzieć, że przez taki okres potrzebuje pracownika. Gdyby nie był w stanie określić takiego terminu, powinien zawrzeć umowę na czas nieokreślony. Dlaczego więc nagle, np. po pół roku, ma prawo stwierdzić, że jednak nie potrzebuje takiego stanowiska pracy?

– Moim zdaniem likwidacja stanowiska pracy będzie uzasadniać zakończenie zatrudnienia terminowego. Z ugruntowanej linii orzecznictwa wynika przecież, że umowę czasową, która przewiduje możliwość wypowiedzenia, wolno wypowiedzieć nawet w okresie pierwszych sześciu miesięcy jej trwania. Z kolei w razie zwolnień grupowych można wypowiedzieć nawet kontrakt, który nie przewiduje takiej opcji – tłumaczy Dawid Zdebiak. Na pewno w takich przypadkach pracownicy będą mogli jednak łatwiej dochodzić odprawy.

– Skoro trzeba będzie uzasadniać wypowiedzenie umo-

wy terminowej, firma zapłaci odprawę, jeśli przyczyny zwolnienia będą dotyczyły wyłącznie pracodawcy. Sądy na pewno będą zwracać uwagę na to, czy firmy nie wskazują nieprawdziwych przyczyn po stronie zatrudnionych, tylko po to, aby nie płacić im świadczenia – wskazuje prof. Arkadiusz Sobczyk.

Ekspert podkreśla, że sposób wypowiedzenia terminowych kontraktów w dużym stopniu będzie zależał od dokładnego brzmienia nowelizacji k.p.

– Trochę niepewności na pewno będzie, ale dopóki nie ma orzecznictwa w tym zakresie, firmy będą stosować zasady uzasadniania wypowiedzeń obowiązujące obecnie tylko stałe kontrakty – przekonuje **Grzegorz Ruszczyk**.

Czy umowa o pracę w formie ustnej jest ważna
GazetaPrawna.pl