

a



FUNDACJA TAURUS

**ROZWIĄZANIE
UMOWY
O PRACĘ
ZAWARTEJ**

**NA CZAS
OKREŚLONY**

BIULETYN PRAWNY NUMER 8
PUNKT NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ
NR 1 I 2 W POZNANIU



Z

Umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się:

- 1) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 2) na mocy porozumienia stron,
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- 4) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzeniem).

Wydaje się, że dwa pierwsze sposoby rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony nie budzą wątpliwości.

Jeśli chodzi natomiast o rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem w ostatnim czasie doszło do sporej zmiany w zakresie okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Przed nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r. przepisy art. 36 dotyczyły tylko umowy na czas nieokreślony. Zrównanie długości okresów wypowiedzenia umów na czas nieokreślony i określony (który na mocy uchylonego art. 33¹ dla tej umowy wynosił 2 tygodnie) nastąpiło w

wykonaniu wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13. Trybunał stwierdził w nim nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w zakresie wymiaru okresu wypowiedzenia umowy o pracę.¹

W wyroku z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, Sąd Najwyższy wskazał, że okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony jest od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.). W odniesieniu do oznaczenia początku okresu zatrudnienia trzeba zauważyć, że rozpoczyna się on w dniu powstania stosunku pracy, co nie zawsze jest równoznaczne z dniem zawarcia umowy (art. 26 k.p.).

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, stwierdził, że "przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy".

Okresy wypowiedzenia liczone w tygodniach lub miesiącach muszą się kończyć w terminach określonych w art. 30 § 21 k.p. (sobota lub ostatni dzień miesiąca).

W przypadku tej możliwości rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca nie jest zobowiązany do podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Obowiązywanie terminów wypowiedzenia z reguły jest przyczyną przedłużenia okresów wypowiedzenia z mocy prawa.

¹ Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, wyd. X, WK 2016.

Rozpoczynają one bowiem bieg od następnego dnia po złożeniu wypowiedzenia, czyli jeżeli nie nastąpiło ono innego dnia niż dzień dokładnie odpowiadający terminowi wypowiedzenia (np. ostatni dzień miesiąca przy okresie wypowiedzenia liczonym w miesiącach), to okres wypowiedzenia ulega przedłużeniu o liczbę dni, które upłyną do wymaganego terminu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11, stwierdził, że okresy wypowiedzenia nie mają charakteru okresów sztywnych. Do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia, gdy pracodawca złoży oświadczenie woli w innym dniu niż sobota lub ostatni dzień miesiąca.

Przepis art. 36 § 5 k.p. wprowadza możliwość umownego przedłużenia okresu wypowiedzenia w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Okres wypowiedzenia może wówczas wynosić 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy u danego pracodawcy, a w przypadku pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy, okres wypowiedzenia strony mogą określić na 3 miesiące. Zgodnie z przedmiotowym przepisem ww. dłuższe okresy wypowiedzenia mogą zostać wskazane w umowie o pracę. Ustawodawca traktuje to postanowienie jako nieobowiązkową część umowy o pracę. Umowa o pracę nie jest czymś niezmiennym i ulega przekształceniom w czasie trwania stosunku pracy, np. w zakresie wynagrodzenia. Tak samo może być przekształcona przez dodanie postanowienia o przedłużeniu okresu wypowiedzenia. Jest to zgodne z zasadą swobody umów w prawie pracy, ograniczoną zasadą uprzywilejowania pracownika.²

² Ibidem.

Podanie w wypowiedzeniu błędnego okresu wypowiedzenia albo terminu jego upływu lub pominięcie ich nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia. Jego istotą jest bowiem wyrażony w oświadczeniu o wypowiedzeniu zamiar rozwiązania umowy o pracę po upływie pewnego okresu, wynikającego z przepisów lub umowy. W kodeksie nie ma wymagania, aby w wypowiedzeniu wyznaczony był jego okres i dzień rozwiązania stosunku pracy.

Z przepisu art. 36 § 6 k.p. wynika, że strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Jeżeli tak się stanie, to mamy nadal do czynienia z rozwiązaniem umowy w drodze wypowiedzenia. Przedmiotem tego ustalenia (a w istocie umowy) jest jedynie data ustania stosunku pracy. Skrócenie w ten sposób okresu wypowiedzenia nie pozbawia pracownika roszczeń o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Z kolei wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia polega na jednostronnym oświadczeniu drugiej stronie umowy o pracę, która wyraźnie zaznacza, że umowa o pracę przestaje obowiązywać ze skutkiem natychmiastowym. Strona rozwiązująca umowę powinna wskazać przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ponadto pracodawca zgodnie z art. 53 § 1 k.p. może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Natomiast pracownik może, na podstawie art. 55 § 1 k.p., rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Ponadto pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.