

środa, 17 października 2012 17:38



Czy w umowie na czas określony należy zawrzeć postanowienia o możliwości jej wypowiedzenia. Jakie są skutki prawne wypowiedzenia takiej umowy, w której nie zastrzeżono takiej możliwości?

Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony uzależniona jest od istnienia zapisu umownego przewidującego taki tryb rozwiązania stosunku pracy. Zawarcie w umowie na czas określony, dłuższej niż 6 miesięcy, tego typu klauzuli pozwala stronom na jego dokonanie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (art. 33 k.p.). Wątpliwości co do skuteczności rozwiązania stosunku pracy powstają w sytuacji, gdy jedna ze stron wypowiada umowę na czas określony, w której nie przewidziano takiej możliwości. Wyjaśnienia wymaga kwestia skutków takiej czynności dla obu stron stosunku pracy. Złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu takiej umowy należy ocenić jako ważną czynność prawną, prowadzącą do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Tego rodzaju oświadczenie woli nie może bowiem być traktowane jako wypowiedzenie. Ten sposób rozwiązania umowy ma jedynie formalne jego cechy i jest jego pozorem. Jednocześnie wynika z niego wyraźny zamiar rozwiązania stosunku pracy, co powoduje, iż powinno być ono kwalifikowane w ramach dozwolonych sposobów rozwiązania stosunku pracy. Należy je uważać za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (por. uchwała SN z 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012/17 – 18/211). Pracownik, któremu pracodawca „wypowiedział” umowę terminową bez zastrzeżenia takiej możliwości, może zostać przywrócony do pracy, gdy do zakończenia umowy terminowej pozostał jeszcze odpowiednio długi okres, bądź otrzymać odszkodowanie odpowiednie do okresu pozostałego do końca trwania umowy.

W przypadku „wypowiedzenia” przez pracownika umowy nieprzewidującej takiej możliwości, jego działanie z reguły jest sprzeczne z prawem i musi on liczyć się z sankcją odszkodowawczą (art. 611 k.p.). Tego rodzaju zakończenie zatrudnienia może jednak nie pociągać za sobą negatywnych dla pracownika skutków, jeśli zachodziły przesłanki rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. uchwała SN z 14 lutego 2012 r., III PZP 5/11, OSNP 2012/15/188).

Odpowiedzi udzielił: Dariusz Szybowski, radca prawny

Podstawa prawna: art. 33 Kodeksu pracy

Art. 33. [Wypowiedzenie umowy na czas określony] Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem