

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony

Autor: Anna Sosnowska

Wypowiedzenie umowy o pracę jest najpowszechniejszym trybem rozwiązania stosunku pracy. W świetle przepisów prawa pracy każda umowa o pracę, za wyjątkiem umowy na czas określony oraz umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy, może być wypowiedziana przez pracodawcę lub pracownika. W przypadku niektórych umów o pracę, jak np. umowy o pracę na czas określony, prawo do wypowiedzenia umowy może być jednak pod pewnymi warunkami ograniczone. Należy pamiętać, iż dla skuteczności wypowiedzenia musi być ono dokonane w formie pisemnej i doręczone drugiej stronie, np. pocztą bądź też przekazane w sposób bezpośredni.

Definicja wypowiedzenia

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 KP, wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli jednej strony stosunku pracy złożonym drugiej stronie, które powoduje rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Odmowa przyjęcia prawidłowo sporządzonego i doręczonego wypowiedzenia, np. przez pracownika, nie wywołuje żadnych skutków prawnych, czyli wypowiedzenie traktuje się jako skuteczne. Dla jego skuteczności bowiem ważny jest fakt, że zostało ono złożone w taki sposób, że druga strona mogła (nawet jeżeli odmówiła) zapoznać się z jego treścią (podstawa prawna: art. 61 KC w zw. z art. 300 KP; zobacz też wyrok SN z dnia 11 grudnia 1996r., I PKN 36/96, OSNAPIUS 1997, z. 14, poz. 251).

Warunki wypowiedzenia

Umowa o pracę zawarta na czas określony, zgodnie z art. 33 KP, może zostać wypowiedziana, jedynie gdy spełnione zostaną łącznie następujące warunki:

- 1) umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- 2) strony przy zawarciu umowy przewidziały możliwość wcześniejszego jej wypowiedzenia.

W przypadku spełnienia powyższych warunków, umowa o pracę może być rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Czas trwania umowy

W konsekwencji, umowy o pracę zawarte na okres 6 miesięcy lub okres krótszy niż 6 miesięcy, nie mogą zostać rozwiązane w trybie wypowiedzenia. Strony, aby umożliwić sobie skuteczne wypowiedzenie umowy w przyszłości, powinny zawrzeć umowę na okres co najmniej 6 miesięcy i 1-go dnia. W sytuacji gdy umowa została zawarta np. na okres 5 miesięcy i jednocześnie przy podpisywaniu umowy zawarto klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego jej wypowiedzenia, to przedmiotowa klauzula jest nieważna.

Moment wypowiedzenia umowy

W przeszłości brzmienie art. 33 KP budziło wiele wątpliwości. W szczególności przyjmowano, że klauzula o dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony może mieć zastosowanie dopiero po upływie okresu co najmniej 6 miesięcy od jej zawarcia. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 września 1994 roku (I PZP 35/94, OSNAPIUS 1994, nr 11, poz. 173) zajął jednak odmienne stanowisko, stwierdzając, że

umowa o pracę zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w treści której strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia, może być rozwiązana w tym trybie także przed upływem 6 miesięcy od jej zawarcia. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, iż brak jest w kodeksie pracy zastrzeżenia mówiącego, iż wypowiedzenie będzie dopuszczalne dopiero po upływie 6 miesięcy, co winno oznaczać możliwość wypowiedzenia umowy w każdym czasie. Podkreślić w tym miejscu należy, że umowę o pracę zawartą na czas określony można zawsze rozwiązać na mocy porozumienia stron, czyli przy obopólnej zgodzie pracownika i pracodawcy.

Klauzula umożliwiająca wypowiedzenie

Klauzula umożliwiająca wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, zgodnie z literalnym brzmieniem art. 33 KP, powinna być uwzględniona w treści umowy już przy jej zawieraniu, co oznacza, że przepisy prawa pracy w literalnym brzmieniu nie dopuszczają możliwości uzupełnienia o taką klauzulę treści umowy o pracę w późniejszym okresie.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 1994 roku (I PZP 26/94, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 126) wyraził jednak odmienny pogląd. Stwierdził, że Strony mogą nie tylko w chwili zawarcia umowy, ale także w okresie jej trwania uregulować dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, co pociąga za sobą konieczność modyfikacji dotychczasowej treści umowy, w formie pisemnego aneksu.

Fakultatywność uzasadnienia

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony dla swej skuteczności nie wymaga uzasadnienia, tak ze strony pracownika, jak i pracodawcy. Daje to możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z każdej przyczyny. W konsekwencji, pracownik zwolniony w trybie wypowiedzenia umowy o pracę nie może domagać się odszkodowania, czy też przywrócenia do pracy w związku z niedostatecznym uzasadnieniem wypowiedzenia. Wynika to bezpośrednio z art. 45 KP, który przewiduje możliwość przywrócenia do pracy lub odszkodowania jedynie w sytuacji nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie przywilejem nie tylko pracodawcy

Prawo do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony musi być zagwarantowane obu stronom stosunku pracy, czyli tak pracodawcy, jak i pracownikowi. Postanowienia o odmiennej treści, np. przyznające jedynie pracodawcy prawo do wypowiedzenia umowy terminowej, są nieważne, jako naruszające prawa pracownicze oraz mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Wynika to bezpośrednio z art. 30 § 1 pkt 2 KP, który stanowi, że umowę o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej strony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Podkreślić należy, że klauzula na mocy której prawo do wypowiedzenia umowy przysługuje jedynie pracodawcy jest nieważna, nawet w sytuacji gdy pracownik wyraził na nią swoją zgodę (tak SN w uchwale z dnia 17 stycznia 1974r., III PZP 34/73, OSNCP 1975r., nr 1, poz. 4).

Inne tryby rozwiązania umowy zawartej na czas określony

Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony może ulec rozwiązaniu ponadto:

- 1) na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 KP),
- 2) w przypadku upadłości bądź likwidacji pracodawcy (art. 41 1 § 2 KP),
- 3) w związku ze zwolnieniami grupowymi (art. 5 ust. 7 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Porozumienie stron

Na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 KP, rozwiązaniu ulec może każda z umów o pracę, także umowa o pracę na czas określony. W przeciwieństwie do trybu wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może mieć miejsce niezależnie od okresu na jaki umowa została zawarta. Ustanie stosunku pracy w tym trybie może nastąpić zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Termin rozwiązania umowy określają same strony, może to być np. dzień zawarcia takiego porozumienia czy okres późniejszy. Pamiętać jednak należy, iż nie można rozwiązać umowy o pracę z datą wsteczną.

Upadłość lub likwidacja pracodawcy

Umowa o pracę zawarta na czas określony może być ponadto rozwiązana, zgodnie z art. 41 1 § 2 KP, w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zwolnienia grupowe

Umowa o pracę zawarta na czas określony może być również wypowiedziana z przyczyn nie dotyczących pracownika w trybie tzw. zwolnień grupowych (por. art. 5 ust. 7 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu PrawoPracy.org w 2007 roku; stan prawny: 2007 rok; www.PrawoPracy.org

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.