

Legal Alert

Nowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie skutków niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony

Maj 2012

Zgodnie z przepisem art. 33 Kodeksu pracy, umowa o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, może zostać rozwiązana z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia tylko wówczas, gdy strony zastrzegły w jej treści taką możliwość. W praktyce jednak zdarza się, że strony starają się wypowiedzieć umowę, nawet jeśli takiej możliwości nie uzgodniły. Ponieważ przepisy Kodeksu pracy nie regulują skutków takiego działania stron, Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach sformułował tezy istotne dla właściwej interpretacji obowiązujących przepisów.

Sąd Najwyższy uznał, że w omawianej sytuacji oświadczenie woli pracownika nazwane wypowiedzeniem, prowadzi do rozwiązania umowy o pracę na mocy przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (uchwała z dnia 14 lutego 2012 r., sygn. akt III PZP 5/11).

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w sytuacji, w której strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia, narusza art. 33 Kodeksu pracy, jednakże jest ono skuteczne i powoduje rozwiązanie umowy. Respektując zamiar strony, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy, należy jednak traktować takie oświadczenie jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z tym, w omawianej sytuacji stronom mogą przysługiwać roszczenia przewidziane na wypadek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 56 Kodeksu pracy, w takim wypadku pracownikowi przysługuje roszczenie o:

- przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach
- albo o odszkodowanie.

Pracodawca może natomiast domagać się od pracownika wyłącznie odszkodowania (art. 611 Kodeksu pracy).

Jednocześnie, w uchwale składu 7 sędziów z dnia 17 listopada 2011 r. (sygn. akt III PZP 6/11), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że jeśli w rozważanej sytuacji umowa zawarta na czas określony została wypowiedziana przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 59 w związku z art. 56 Kodeksu pracy, czyli w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Podsumowanie

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy jest skuteczne, nawet jeśli strony nie przewidziały w umowie takiej możliwości. Takie działanie jest traktowane jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, również w odniesieniu do ewentualnych roszczeń przysługujących stronom.

Michał Hady
+48 22 50 50 798
E-mail ►



WIERZBOWSKI EVERSHEADS