

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony – kiedy i w jakich sytuacjach?

Umowa o pracę zawarta na czas określony należy do umów terminowych, które generalnie rozwiązują się z upływem czasu na jaki były zawarte. Taka umowa z natury wiąże strony stosunku pracy przez cały okres jej trwania. Problem pojawia się natomiast w sytuacji, gdy jedna ze stron chciałaby ją rozwiązać wcześniej.

Kwestię rozwiązania umowy o pracę na czas określony reguluje art. 33 k.p. Zgodnie z jego treścią, „przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. By mogło zatem dojść do skutecznego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony konieczne jest spełnienie dwóch przesłanek:

- zawarcie umowy na okres dłuższy niż 6 miesięcy (czyli przynajmniej na 6 miesięcy i 1 dzień)
- zawarcie w umowie dopuszczalności rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem

W związku z powyższym nie jest możliwe wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy oraz w sytuacji gdy umowa została co prawda zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy ale strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia.

Pierwotnie pojawiły się w doktrynie rozbieżności interpretacyjne pierwszej przesłanki. Dotyczyły one kwestii czy taką umowę zawartą na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w której dopuszczono rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem można było wypowiedzieć dopiero po tym okresie, czy jednak przed upływem 6 miesięcy. Początkowo ukształtowała się wykładnia, zgodnie z którą klauzulę wypowiadającą umowę o pracę zawartą na czas określony można było zastosować dopiero po upływie co najmniej 6 miesięcy trwania umowy o pracę. Zwolennicy tej teorii uzasadniali, iż sytuacja osób zatrudnionych na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy nie może być mniej korzystna niż osób zatrudnionych na podstawie tejże umowy w wymiarze krótszym niż 6 miesięcy. Niemniej jednak w ostatnim czasie pogląd na tę materię zdaje się być odrzucany zarówno przez orzecznictwo jak i piśmiennictwo prawnicze. Zaczęła więc przeważać wykładnia, że takie podejście ogranicza wolę stron. W konsekwencji zaczęto dopuszczać możliwość rozwiązania umowy zawartej na czas określony także przed upływem 6 miesięcy jej trwania. (uchwała SN z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94)

Drugim warunkiem rozwiązania umowy na czas określony jest zawarcie w umowie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 roku, I PZP 26/94, wprowadza jednak swoiste odejście od obligatoryjności zawarcia takiego zastrzeżenia przy zawieraniu umowy na rzecz dopuszczalności zawarcia takiej klauzuli również w czasie jej trwania, np. w formie aneksu. Sąd Najwyższy orzekł bowiem, że strony mogą nie tylko w chwili zawarcia umowy, ale także w trakcie jej trwania przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Jednak konieczne jest w takim wypadku, zgodne oświadczenie zarówno pracodawcy i pracownika.

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony wynosi 2 tygodnie i jest niezależny od tego, na jak długo została zawarta umowa oraz niezależny od stażu pracownika w danym zakładzie pracy. W takim wypadku wypowiedzenie kończy się, zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. w sobotę. Jednakże z racji tego, że na podstawie art. 18 k.p., umowa o pracę nie może być mniej korzystna niż przepisy prawa pracy, nic nie stoi na przeszkodzie by strony w umowie ustaliły dłuższy okres wypowiedzenia niż przewidziany przez kodeks okres dwutygodniowy.

Takie zastrzeżenie jest jak najbardziej możliwe. Poza tym, jest bardziej korzystne zarówno dla pracownika jak i samego pracodawcy, gdyż powoduje większą trwałość i stabilizację dla stron umowy.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy