

Nie wiadomo, jaki jest **okres wypowiedzenia** starych umów na zastępstwo



C3

PiSŻ

Jak było do 21 lutego 2016 r.

- ✓ Pracodawca mógł zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony zawieranej w celu zastępstwa pracownika nieobecnego w pracy i na czas jego nieobecności.
- ✓ **3 dni robocze** – tyle wynosił okres wypowiedzenia takiego kontraktu, a więc był stały i niezależny od tego, czy umowa przewidywała możliwość wypowiedzenia. Wypowiedzenie innych umów na czas określony było zaś zależne od tego, czy umowa zawierała klauzulę wypowiedzenia (nie dotyczyło to umów zawartych na okres do pół roku).

Jak jest od 22 lutego 2016 r.

- ✓ Umowa o pracę na czas określony może być zawarta m.in. w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli jej zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności.
- ✓ **2 tygodnie, miesiąc albo 3 miesiące** – to obecnie obowiązujące okresy wypowiedzenia takiej umowy o pracę, przy czym długość wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Co z umowami na zastępstwo sprzed 22 lutego 2016 r., które teraz mają być wypowiedziane

- ✓ Przepis o 3-dniowym okresie wypowiedzenia już nie obowiązuje.
- ✓ Przepisy przejściowe nowelizacji mówią, jaki okres wypowiedzenia należy stosować do umów na czas określony zawartych przed dniem jej wejścia w życie, ale możliwość zastosowania nowych okresów wypowiedzenia uzależniają od tego, czy umowa o pracę zawiera klauzulę wypowiedzenia.
- ✓ Poprzednio zawierane umowy na zastępstwo mogły, ale nie musiały przewidywać w swojej treści możliwości wypowiedzenia. Powstała więc wątpliwość, czy należy stosować do nich wprost aktualne okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony.

Nie wiadomo, jaki jest okres wypowiedzenia do starych umów na zastępstwo

Zapomniano o przepisach przejściowych dla kontraktów sprzed 22 lutego. Przez to dziś nie jest jasne, jaki okres wypowiedzenia stosować w ich przypadku – poprzedni (trydniowy), czy też nowy, zależny od stażu pracy



Agata Mierzwa
advokat w praktyce prawa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Dotychczasowe przepisy nie wymagały od pracodawców wpisywania w treści umów na zastępstwo klauzuli wypowiedzenia, aby możliwe było ich rozwiązanie za wypowiedzeniem. Do 21 lutego (włącznie) umowy te mogły być zatem wypowiedziane z zachowaniem 3-dniowego okresu wypowiedzenia, który wynikał wprost z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.). Obecnie umowy na zastępstwo są umowami na czas określony. Zastępstwo nieobecnego pracownika jest ponadto okolicznością uzasadniająca wyłączenie limitów dotyczących umów terminowych co do liczby i długości okresu trwania zatrudnienia na podstawie takich umów.

Luka w przepisach

W przypadku umów na czas określony zawieranych z powodu zastępstwa pracownika, począwszy od 22 lutego, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące okresów wypowiedzenia uzależnionych od zakładowego stażu pracy danego pracownika. Okres wypowiedzenia będzie się zatem wahał od 2 tygodni do 3 miesięcy.

Natomiast w przepisach przejściowych nowelizacji dotyczącej umów na czas określony (ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) nie uregulowano kwestii okresu wypowiedzenia, jaki należy stosować po 22 lutego do umów na zastępstwo, które trwały w dniu jej wejścia w życie. Do tej pory pracodawca nie miał obowiązku zastrzeżenia w treści umowy możliwości wypowiedzenia, a zasada dotycząca możliwości wypowiedzenia tych umów była jednolita bez względu na długość umowy na zastępstwo (tak jak wspominałam w każdym przypadku takiej umowy wypowiedzenie trwało 3 dni).

Z obydwu tych powodów do umów na zastępstwo, które trwały 22 lutego, nie można zastosować wprost przepisów przejściowych zawartych w art. 14 ust. 2 i 3 nowelizacji. Regulacje te w sposób wyraźny różnicują bowiem możliwość wypowiedzenia umów na czas określony w zależności od ich długości lub odpowiedniego zastrzeżenia umownego, a takie okoliczności przed nowelizacją były bez znaczenia w przypadku umów na zastępstwo.

Kwestia dopuszczalności

Niemniej jednak zasadą, jaka wynika z powołanych wyżej przepisów nowelizacji, jest zachowanie dotychczasowych reguł dotyczących możliwości wypowiedzenia danej umowy. Innymi słowy, jeżeli pod rządami dotychczasowych przepisów wypowiedzenie danej umowy było dopuszczalne, taka możliwość powinna być zachowana również w okresie przejściowym. Podobną zasadę wprowadza również art. 13 nowelizacji, który w przypadku umów na czas wykonania określonej pracy, dotychczas niewypowiadalnych, każe utrzymać dotychczasową regułę niemożności ich wcześniejszego zakończenia za wypowiedzeniem. Idąc tym tropem, można zatem przyjąć, że dopuszczalność wypowiedzenia danej umowy powinna określać zasada obowiązująca do 21 lutego 2016 r.

W przypadku umów na zastępstwo należałoby zatem przyjąć możliwość wypowiedzenia tego rodzaju kontraktów obowiązujących w dniu wejścia w życie nowelizacji, tak jak to było do 22 lutego. Jeśli bowiem do tej pory zasadą była ich wypowiedzialność i taka zasada obowiązuje również po wejściu w życie nowelizacji, nie ma podstaw do wyłączenia możliwości wypowiedzenia akurat tych umów, które pechowo obowiązywały w dniu wejścia w życie nowelizacji.

Ile dni lub tygodni

Ponieważ obecnie przepisy nie przewidują już 3-dniowego okresu wypowiedzenia (taki termin dla umów na zastępstwo określał art. 33¹ k.p., uchylony 22 lutego), zastosowanie

wanie będą musiały znaleźć nowe okresy wypowiedzenia, uzależnione od stażu pracy. Okres wypowiedzenia wynoszący 3 dni mógłby znaleźć zastosowanie wyłącznie wtedy, gdyby taka możliwość wynikała wprost z przepisów przejściowych. Takiego uregulowania jednak nie ma i moim zdaniem nie mogło być, ponieważ w sposób oczywisty sprzeciwiałoby się to regule wyprowadzonej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 13 marca 2014 r. w sprawie M. Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (sygn. C-38/14). W orzeczeniu tym TSUE zakwestionował zasadę sztywnych okresów wypowiedzenia umów na czas określony, oderwanych od zakładowego stażu pracy danego pracownika (przy czym w przypadku skarżącej były to 2 tygodnie). Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy na zastępstwo od zakładowego stażu pracy wpisuje się zatem w dyrektywę Rady 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 r. (dotyczącą porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych, Dz.Urz. UE z 1999 r. L 175, s. 43), o której mowa w wyroku trybunału.

Problem stażu pracy

Do rozstrzygnięcia pozostaje natomiast kwestia ewentualnej konieczności uwzględnienia dotychczasowego stażu pracy osoby zatrudnionej na zastępstwo przed 22 lutego 2016 r. przy określaniu okresu wypowiedzenia jej umowy. W mojej ocenie staż zatrudnienia zakładowego sprzed tej daty nie powinien być uwzględniany. Taką zasadę ustawodawca wprowadził w art. 16 nowelizacji. Uzasadnieniem w tym wypadku była konieczność ochrony pracodawców przed potencjalnie niekorzystnymi dla nich dłuższymi okresami wypowiedzenia, które zna-

Przepisy przejściowe nowelizacji

Art. 13

Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 14 ust. 2

Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 14 ust. 3

Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Porównanie zmian w przepisach

Obowiązujące do 21 lutego 2016 r.

Art. 25 par. 1 k.p.

Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Art. 33¹ k.p.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 par. 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.

Art. 36 par. 1 k.p.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Obowiązujące od 22 lutego 2016 r.

Art. 25¹ par. 1 k.p.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Art. 25¹ par. 4 pkt 1 k.p.

Przepisu par. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Art. 36 par. 1 k.p.

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.

lazbyby zastosowanie niejako z zaskoczenia, tj. z woli ustawodawcy, a nie samych stron stosunku pracy. Nie widzę racjonalnego uzasad-

nienia, dlaczego ta sama argumentacja nie miałaby być zastosowana w przypadku umów na zastępstwo (które obecnie należałoby traktować

jako umowy na czas określony zawierane w celu zastępstwa pracownika na czas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy).