

Zwracam się z uprzejmą prośbą o znowelizowanie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy w celu zmiany treści art. 30 § 4 z brzmienia obecnego na :

## Oddział 2

### Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.
- 5) (uchylony).

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2<sup>1</sup>. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, określony – co najmniej 6 miesięcy lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

## Uzasadnienie

Unijna dyrektywa nr 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w klauzuli nr 4 pkt 1 porozumienia stanowi, że zatrudnieni na czas określony nie powinni być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy mający umowę na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że mają umowy terminowe. A jeżeli już dochodzi do takiego różnicowania, musi to być uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.

Zgodnie z art. 30 § 4 K.p. pracodawca ma obowiązek uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w dwóch przypadkach:

- wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony,
- rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Praktycznie każdy pracodawca zna zasadę, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, w przeciwieństwie do umowy bezterminowej, nie wymaga wskazywania pracownikowi przyczyny. Ostatnio kwestia ta stała się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, a 1 grudnia 2016 r. zapadł wyrok, który potwierdził tę zasadę (I PK 241/15). Zauważyć jednak trzeba, że Sąd Najwyższy przy podjęciu decyzji miał poważne wątpliwości dotyczące rozstrzygnięcia i zastanawiał się nad skierowaniem zapytania do Trybunału Sprawiedliwości UE.

Uzasadnienie wypowiedzenia umowy (lub jego brak) ma wpływ na sytuację pracownika przed sądem - osoba zatrudniona na czas określony nie może domagać się uznania niesłuszności czy niezasadności wypowiedzenia. Zatrudniony na umowie terminowej może tylko zakwestionować wymagania formalne wypowiedzenia, jak zachowanie formy pisemnej (a w niej powinno się znaleźć pouczenie o prawie pracownika do odwołania do sądu pracy) i wymaganego okresu wypowiedzenia.

Mówiąc krótko pracodawca powinien uzasadnić rozwiązanie umowy przed terminem.

Z poważaniem