



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 29 stycznia 2019 r.

BADK.DPK.133.122.2018

P9-77/18	Data wpływu petycji 28 listopada 2018 r. (uzupełniona 29 listopada 2018 r.)
	Data sporządzenia informacji o petycji 28 stycznia 2019 r.

KODEKS PRACY

TEMAT

**WSKAZANIE PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA
UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY**

WNOSZĄCY PETYCJE: petycja zbiorowa

Dwoje obywateli.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjąć inicjatywę ustawodawczą w sprawie podjęcia inicjatywy ustawodawczej dotyczącej zmiany art. 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w celu wprowadzenia obowiązku wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony (co najmniej 6 miesięcy) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

UZASADNIENIE WNOSZĄCYCH PETYCJE:

W uzasadnieniu petycji autorzy zaproponowali treść zmienianego art. 30 § 4 kodeksu pracy, w następującym brzmieniu:

„§ 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.”

Autorzy petycji powołali się na postanowienia unijnej dyrektywy nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, która zawiera zakaz różnicowania traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony.

W petycji podniesiono, że 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.

STAN PRAWNY:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.), w **art. 30 § 1** wskazuje, że umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) lub z upływem czasu, na który była zawarta.

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

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (§ 2¹).

Zgodnie z przepisem **art. 30 § 3**, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4).

Przepis **art. 30 § 5** wskazuje, że 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.

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), (Dz. U. WE L175/43 z 10 lipca 1999 r., PL), w **klauzuli nr 4 pkt 1** 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 jeśli dochodzi do takiego różnicowania, musi to być uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.

Do celów niniejszego Porozumienia „porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony” oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką (**klauzula nr 3 pkt 2**).

INFORMACJE DODATKOWE:

Obowiązek podania przyczyny dokonania czynności wypowiedzenia stosunku pracy, nałożony na pracodawcę w art. 30 § 4 kodeksu pracy, odnosi się tylko umowy zawartej na

czas nieokreślony i rozwiązania każdej umowy bez zachowania terminu wypowiedzenia. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi i musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r.¹ uznał, że na mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania, a przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w swoim orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje, że klauzula 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE obejmuje także przepisy dotyczące ustalenia terminu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony. W tym względzie sprecyzował on, że wykładnia klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji pojęcia „warunków zatrudnienia”, w rozumieniu tego postanowienia, warunki wypowiedzenia umów na czas określony, spowodowałyby się do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu zastosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją.²

OPRACOWAŁA

Monika Ruszczyk

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., sygn. akt II PK 37/17, Lex nr 2306364.

² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C 38/13, Dz. U. C 141 z 18 maja 2013 r.