

**Pytanie klienta: Czy pracodawca wręczając wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, musi wskazać przyczynę wypowiedzenia?**

Przepisy prawa pracy mające na celu ochronę praw pracownika, w niektórych przypadkach, nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Obowiązek ten, zgodnie z art. 30 §4 kodeksu pracy, istnieje wówczas, gdy pracodawca zdecyduje się wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony lub rozwiązać umowę bez wypowiedzenia.

Wskazać bowiem trzeba, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wymaga wskazania przez pracodawcę konkretnych, rzeczywistych powodów, tak aby pracownik był w pełni świadomy, dlaczego pracodawca zdecydował się rozwiązać z nim umowę. Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 roku w sprawie I PKN 641/99 oraz w postanowieniu z dnia 05 kwietnia 2016 roku w sprawie I PO 1/15 „formalne naruszenie art. 30 § 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista.” Podobnie Sąd Okręgowy w Warszawie w Wyroku z dnia 11 października 2011 r. w sprawie XXI Pa 455/16 „Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.”

Ponadto literalna oraz celowościowa wykładnia omawianego przepisu prowadzi do wniosku, że uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna zostać podana najpóźniej w dacie wypowiedzenia. Powyższe stanowisko podzielił Sąd Najwyższy w Wyroku z dnia 21 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 99/00, gdzie stwierdził, że „Sprzeczne z wymienionym art. 30 § 4 KP jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.”

Podsumowując, pracodawca ma obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony. Brak wskazania przyczyny uprawnia pracownika do wniesienia odwołania do sądu pracy, w którym może żądać orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania.