**Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony**

***Art.  25.  [Rodzaje umów]***

***§  1.****Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.*

**Umowa o pracę na czas określony**

|  |  |
| --- | --- |
| **Art.  30 § 4.** | **Art.  38** |
| **W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy** | **o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Wypowiedzenie** | |
| **Wymogi formalne** | * forma pisemna, * przyczyny wypowiedzenia, * konsultacja związkowa |
| **Przyczyny wypowiedzenia:** | |
| **Dotyczące pracodawcy** | **Dotyczące pracownika:** |
| * **I stopnia** - okoliczności dotyczące pracodawcy, które należy ujawnić w wypowiedzeniu * **II stopnia** - kryteria wyboru konkretnego pracownika do wypowiedzenia | * nieprzydatność do pracy umówionego rodzaju * naganne zachowanie pracownika |
| Pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione. Niemniej jednak obowiązkiem sądu pracy jest badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny.  W razie wskazania większej liczby przyczyn do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu | |
| **Ocena zasadności wypowiedzenia:** | |
| z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy | |
| wyrok SN z 13.02.2014 I PK 254/13, LEX nr 1646087: „Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia”. | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Art. 45 K.p.** | |
| **§ 1** | dodaje się, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o:   * bezskuteczności wypowiedzenia – przywróceniu do pracy,   a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o:   * odszkodowaniu, |
| w **art. 50 K.p.** uchylono przepisy, zgodnie z którymi co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy |
| **§ 2** | dodaje się zdanie drugie, zgodnie z którym:   * jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie |
|  | uprawnienie do zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy:   * podyktowane jest zasadą swobody stron w nawiązywaniu umów o pracę. Jeśli strony ustaliły w umowie o pracę na czas określony termin końcowy jej trwania i w toku rozstrzygania sprawy termin ten upłynął, to niezgodne z wolą stron byłoby orzeczenie o przywróceniu do pracy i zmuszenie stron do kontynuowania zatrudnienia |
| **§ 3** | Przepisu § 2 zdanie pierwsze nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w [przepisach](https://sip.lex.pl/#/search-hypertext/16789274_art(45)_1?pit=2023-05-22) szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.  czyli stosuje się dodane do § 2 zdanie drugie. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Forma rekompensaty**  **art. 45 k.p.** | **Wynagrodzenie** | **Odszkodowanie** |
| art. 47 K.p. | art. 471 K.p. |
| Uprawniony | Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy | Pracownik:   * któremu upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać; * wobec którego przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu |
| Wysokość rekompensaty | wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. | wynagrodzenie za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. |
| Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. | W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy. |