

Niuanse rozwiązywania umów o pracę

mec. Bartosz Stolarek

Sposoby rozwiązania umowy o pracę: (art. 30 kp)

- na mocy porozumienia stron;
- z upływem czasu na który została zawarta;
- z dniem ukończenia pracy dla której wykonania była zawarta umowa;
- przez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
- przez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - terminy

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2 KP).

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.



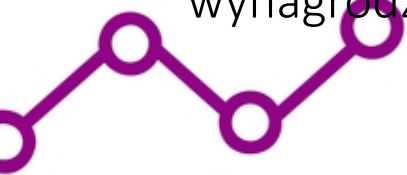
Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - terminy

- Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - 3 miesiące.
- Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – przywileje pracowników

- Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.
- W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – przywileje pracownika

- W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- Wymiar zwolnienia wynosi:
 - 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
 - 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia,
- O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas **nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- § 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – ochrona pracowników

- **Art. 39 Kodeksu Pracy:** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu **brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.** Przepisu tego nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.
- **Art. 41 Kodeksu Pracy:** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę **w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy,** jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się powyższych przepisów.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – niezbędne warunki

- Oświadczenie 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.



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – poprawność wypowiedzenia

- Z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. **Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej"** – wyrok SN z dnia 25 lutego 2016 r. II PK 363/14.
- Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie dla sądu.



Niepoprawne podstawy rozwiązania stosunku pracy

- „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne”.
- „Utrata zaufania” do pracownika może wprawdzie stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń
- "Niestosowanie się do poleceń przełożonych"



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – skuteczność doręczenia

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

Zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. - oświadczenie o wypowiedzeniu uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika, a ten mógł zapoznać się z jego treścią.

- Bezwzględnie wymagana forma pisemna.
- Za pomocą listu poleconego.
- Świadkowie.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

przez pracodawcę:

- z winy pracownika
- z przyczyn nie zawinionych przez pracownika

przez pracownika:

- z winy pracodawcy
- z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę



Przejęcie zakładu pracy

- W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.
- Przekazanie informacji o przejściu powinno nastąpić co najmniej na **30 dni** przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcy.

W terminie **2 miesięcy** od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za **siedmiodniowym** uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika(art. 52kp):

- zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy (art. 52 § 1 pkt 3);
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (art. 52 § 1 pkt 2);
- ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1).



Pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”

- umyślne działanie lub zaniechanie;
- rażące niedbalstwo;
- poważne, istotne, potencjalne i realne zagrożenie dla interesów pracodawcy;
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca po uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- Obowiązkowe konsultacje z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika- 3 dni na wyrażenie opinii.



Źródła podstawowych obowiązków pracowniczych

Art. 100. § 1. Kp - Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. *Pracownik jest obowiązany w szczególności:*

- 1) *przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,*
- 2) *przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,*
- 3) *przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,*
- 4) *dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,*
- 5) *przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,*
- 6) *przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.*



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika

niezdolność pracownika wskutek choroby – gdy choroba trwa dłużej niż 3 miesiące a pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy;

dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową- 182 dni (270 dni gdy choroba powstała w okresie ciąży lub gruźlica) + 90 dni (zasiłek rehabilitacyjny) = max. 272 dni.

w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione powyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn



Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 51 § 1¹ kp):

- z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;

Podstawowe obowiązki pracodawcy:

- Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.- art. 111 kp
- Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. - art. 112 kp
- Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. - art. 113 kp



Rozwiązanie umowy po pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę

szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika i nie przeniesienie go w określonym terminie do innej pracy odpowiedniej ze względu na jego zdrowie i kwalifikacje zawodowe;

art. 48 kp – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za 3 dniowym uprzedzeniem w związku z przywróceniem pracownika do pracy przez Sąd;

art. 23¹ § 4 kp- przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę- pracownik może bez wypowiedzenia za 7 dniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy.



Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika

Pracodawcy przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.



Przyczyny niedotyczące pracowników

Podstawa prawna: **ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.**

Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników



Przyczyny niedotyczące pracowników

Procedura:

- Konsultacje z związkami zawodowymi.
W przypadku braku osiągnięcia porozumienia pracodawca tworzy Regulamin zwolnień grupowych.
- Zawiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy

Kryteria doboru: Pracodawca powinien wykazać, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego Sąd Najwyższy z dnia 1 czerwca 2012r. (II PK 258/11)).



Przyczyny niedotyczące pracowników

- Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.



Przyczyny niedotyczące pracowników

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy **w ciągu roku od dnia rozwiązania** z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, w okresie **15 miesięcy** od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Przepisy dotyczące odprawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.



Świadczenie pracy w przypadku rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia

Świadczenie pracy oddaje stan faktyczny!

Pracownikowi przysługuje powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, a pracodawcy pośrednio przy domaganiu się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W przypadku przegranej pracownika przed sądem – pracownik w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, ma obowiązek przedłożyć pracodawcy świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści o informację o wydanym przez sąd rozstrzygnięciu.



Radca prawny Bartosz Stolarek

Adwokaci i Radcowie prawni
bstolarek@aliantlaw.pl

www.aliantlaw.com

