



„Sposoby rozwiązywania umowy o pracę, obrona przed wypowiedzeniem oraz dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę” - artykuł przygotowany w ramach dotacji celowej dla Miasta Piotrkowa Trybunalskiego.

Na wstępie należy wskazać, iż przedstawione poniżej tryby i sposoby rozwiązywania umów o pracę dotyczą **„pracowników”**. Nie każdy kto świadczy pracę jest przez prawo traktowany jako pracownik i nie każdy jest objęty ochroną kodeksu pracy i aktów prawnych z nim powiązanych.

„Pracownikiem” zgodnie z art. 2 kodeksu pracy osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Z przepisów jasno wynika, iż tylko osoby zatrudnione na podstawie tych wymienionych umów traktowane są przez prawo jako pracownicy. Pracownikiem więc nie jest osoba świadcząca usługi na podstawie umów cywilnoprawnych w tym umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Do tych osób stosuje się wprost przepisy kodeksu cywilnego a nie kodeksu pracy.

Pracownik świadczy pracę na podstawie podpisanej z nim przez pracodawcę umowy o pracę, w której określone są warunki świadczenia tej pracy – wskazany jest pracodawca, okres rozpoczęcia świadczenia pracy, miejsce świadczenia, wymiar etatu, wynagrodzenie, to czy umowa zawarta jest na czas określony czy nieokreślony, ewentualnie dodatkowe warunki wykonywania pracy.

Gdy któraś ze stron nie chce już aby ten stosunek pracy trwał nadal to ma prawo do jego zakończenia czyli do rozwiązania umowy o pracę.

Kodeks przewiduje szereg trybów jej rozwiązania.

I. Porozumienie stron

Rozwiązanie umowy w tym trybie świadczy o porozumieniu między stronami, czyli o tym, że obie strony, tj. zarówno pracownik jak i pracodawca zgadzają się żeby umowę o pracę zakończyć.

Takie rozwiązanie powoduje, iż umowa kończy się z datą jaką ustalą między sobą strony i na takich warunkach jakie zostały ustalone.

Można w ten sposób zakończyć każdą umowę, w każdym czasie, nawet w czasie trwania okresów ochronnych takich jak przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim.

Jest to niewątpliwie bardzo wygodny sposób rozwiązania umowy, gdyż strony mogą dalej realizować swoje cele i rozstają się w przyjaznych warunkach.

Należy jednak pamiętać, iż w przypadku takiego trybu rozwiązania umowy o pracę pojawiają się **następstwa dla pracownika** w postaci braku możliwości otrzymania zasiłki dla bezrobotnych bezpośrednio po zakończeniu umowy.

Jeżeli powstaje sytuacja gdy to pracownik wypowiada umowę, o czym dalej, lub gdy podpisuje porozumienie stron co do jej zakończenia to wypłata świadczenia (zasiłku dla bezrobotnych) rozpocznie się dopiero po 90 dniach od daty rejestracji i o te 90 dni będzie skrócony okres zasiłkowy.

Porozumienie stron jest więc korzystne ze względu pracownika właściwie tylko wtedy gdy ma on już przyrzeczoną kolejną pracę, gdyż w przeciwnym wypadku może zostać bez ochrony w postaci wypłaty zasiłku dla bezrobotnych przez długi 3 miesięczny okres.

Jeżeli do porozumienia stron doszło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania to pracownik zachowuje prawo do pełnego zasiłku dla bezrobotnych od daty rejestracji w urzędzie pracy.

II. Wypowiedzenie stosunku pracy

Wypowiedzenie oznacza poinformowanie – złożenie oświadczenia - drugiej stronie o zamiarze zakończenia stosunku pracy.

Umowę może wypowiedzieć zarówno pracodawca jak i pracownik.

„**Okres wypowiedzenia**” to okres w czasie którego druga strona jest już powiadomiona o wypowiedzeniu i może się przygotować do zakończenia stosunku pracy – pracownik może rozpocząć szukanie nowej pracy a pracodawca może rozpocząć szukanie nowego pracownika na wakat.

Długość okresu wypowiedzenia:

- **dwa tygodnie** – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

- **miesiąc** – przy zatrudnieniu trwającym dłużej niż 6 miesięcy ale krócej niż 3 lata,
- **trzy miesiące** – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

Jeżeli strony wiąże umowa na **okres próbny**:

- 3 dni robocze – gdy umowa była krótsza niż 2 tygodnie,
- tydzień – gdy umowa była dłuższa niż 2 tygodnie ale krótsza niż 3 miesiące,
- dwa tygodnie – gdy umowa była zawarta na 3 miesiące.

Należy pamiętać, że okres wypowiedzenia który przewiduje tydzień, miesiąc lub ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę (dla tygodnia i wielokrotności) lub w ostatnim dniu miesiąca (dla miesiąca lub wielokrotności).

Wypowiedzenie powinno mieć **formę pisemną** w której wskazane jest kto i komu wypowiada umowę. Dodatkowo w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony w wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia oraz sposób odwołania się do sądu pracy.

Ta przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i istniejąca.

Wypowiedzenie to oświadczenie o zamiarze rozwiązania umowy, więc sama umowa rozwiązuje się z upływem okresy wypowiedzenia, czyli na sam jego koniec.

Przez okres wypowiedzenia pracownik jest nadal pracownikiem danego pracodawcy i musi wykonywać wszystkie swoje obowiązki oraz zachowuje prawo do wszystkich świadczeń w tym wynagrodzenia.

W okresie tym pracownik świadczy jeszcze pracę, choć pracodawca może go zwolnić z obowiązku świadczenia pracy (w tym okresie pracownik też zachowuje prawo do wynagrodzenia).

W czasie trwania wypowiedzenia pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego).

Wypowiedzieć w tym trybie i z zachowaniem okresów wypowiedzenia może również pracownik, musi jednak pamiętać, że prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługuje bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy

przed dokonaniem rejestracji w urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy lub służbowy za wypowiedzeniem umowy. Chodzi przy tym o przypadek, gdy pracownik rozwiązuje umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

III. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

Jest to tryb natychmiastowy. Polega na tym, że z chwilą wręczenia drugiej stronie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia umowa ulega rozwiązaniu w tym samym momencie, a pracownik przestaje być pracownikiem u danego pracodawcy.

Umowę w ten sposób może rozwiązać zarówno pracownik jak i pracodawca.

Przyczyny wypowiedzenia przez pracownika:

1. Nieprzeniesienie pracownika do innej pracy, w przypadku gdy pracownik ma orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ pracy na jego zdrowie,
2. Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jeżeli lekarz stwierdzi szkodliwość warunków pracy u danego pracodawcy na określonym stanowisku, pracodawca powinien przenieść pracownika na inne stanowisko, takie aby tej szkodliwości dla jego zdrowia nie było. Jeżeli pracownik przekazał mu takie orzeczenie a pracodawca nie wywiązuje się z tego obowiązku to jest to podstawa dla rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym przez pracownika.

Tak samo jest w przypadku gdy pracodawca dopuszcza się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków :

- poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika,
- zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- zakazu mobbingu i nakazu jego przeciwdziałania,
- zapewnienia pracownikowi prawa do wypoczynku,
- powinności z zakresu BHP,
- obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia w ustalonej kwocie i terminie.

Najczęstszą przyczyną rozwiązywania przez pracowników umów w tym trybie jest naruszanie przez pracodawców obowiązków związanych z **wypłatą**

wynagrodzenia. Należy pamiętać że ciężkim naruszeniem tego obowiązku przez pracodawcę jest brak wypłaty, brak wypłaty w terminie, nawet brak tylko części wypłaty i nawet w przypadku gdy pracodawca nie ponosi winy ponieważ np. kontrahent mu nie zapłacił.

Jeżeli pracownik chce wypowiedzieć w tym trybie umowę o pracę to powinien złożyć pracodawcy pisemne oświadczenie w którym wskaże przyczynę rozwiązania umowy.

Należy pamiętać, iż obowiązuje termin **miesiąca** na rozwiązanie (to miesiąc od naruszenia) - ten termin jest terminem nieprzywracalnym.

Czasem zdarza się, że pracownicy wskazują jako „przyczynę” fakt, iż pracodawca nie zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron – taka przyczyna nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy !

Jeżeli pracownik rozwiązał umowę w tym trybie a przyczyna nie istniała, to pracodawca może się od niego domagać odszkodowania w kwocie wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia (więc może nawet wynosić równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia).

Rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, w przypadku gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, nie pozbawia pracownika prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę – jest to tzw. „zwolnienie dyscyplinarne”:

- Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ,
- Popelnienie przez pracownika w czasie trwania umowy przestępstwa które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na danym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków które wywołane jest rażącym niedbalstwem lub umyślnie przez pracownika, a które skutkuje naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracodawcy.

Obecnie nie ma katalogu takich naruszeń, jednak kodeks pracy w katalogu obowiązków w art. 100 (choć nie używa określenia, że są to obowiązki podstawowe) daje nam wskazówki co do tych obowiązków:

- a. przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,

- b. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- c. przestrzeganie zasad BHP i przepisów przeciwpożarowych,
- d. dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę,
- e. przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach
- f. przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Jak pracownik może naruszyć te obowiązki ?

Najczęstsze naruszenia mogące skutkować wypowiedzeniem umowy w tym trybie:

- **Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy** – wystarczy jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, lub samowolne wyjście z pracy. Nieusprawiedliwioną nieobecnością jest również wzięcie przez pracownika urlopu przy sprzeciwie pracodawcy.
- **Naruszenie obowiązku wykonania polecenia** – gdy polecenie dotyczy pracy, jest zgodne z prawem i umową o pracę.
- **Przywłaszczenie mienia pracodawcy**
- **Naruszenie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego** – np. nadużycie zwolnienia lekarskiego
- **Naruszenie obowiązku trzeźwości** – dotyczy zarówno alkoholu jak i narkotyków czy innych substancji psychoaktywnych
- **Wyrządzenie szkody pracodawcy**
- **Nadużycie prawa do krytyki**
- **Działalność konkurencyjna**
- **Popelnienie przestępstwa** – nie wykroczenia, o ile to przestępstwo zostało popelnione w czasie trwania umowy o pracę, uniemożliwia zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku i jest oczywiste lub wręcz zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem
- **Utrata uprawnień** – np. uprawnień zawodowych

Tak jak pracownik, tak samo pracodawca ograniczony jest terminem do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy – **jeden miesiąc od powzięcia wiedzy o tym naruszeniu**. Po upływie miesiąca takie wypowiedzenie będzie bezprawne a pracownik będzie mógł domagać się odszkodowania (również w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia).

Również oświadczenie pracodawcy powinno być na piśmie i wskazywać przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Należy pamiętać, że do zwolnienia dyscyplinarnego może dojść nawet w czasie trwania okresów ochronnych, np. w czasie trwania zwolnienia lekarskiego, czy urlopu.

Jeżeli do zwolnienia dyscyplinarnego doszło do tego w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, to bezrobotny nabywa prawo do zasiłku dopiero po upływie **180 dni od dnia rejestracji**.

Co ważne, takiej osobie o 180 dni zostanie także skrócony okres wypłaty zasiłku dla bezrobotnych.

Do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia może dojść **również bez winy pracownika** w przypadku długotrwałej, usprawiedliwionej nieobecności pracownika – najczęściej jest to związane z chorobą pracownika:

- a. Jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy – a jego choroba trwa dłużej niż 3 miesiące,
- b. Jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy – gdy choroba trwa dłużej niż łączy okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W przypadku sporu między pracownikiem i pracodawcą związanego z pracą, nawiązaniem pracy czy jej rozwiązaniem można złożyć pozew do sądu rejonowego właściwego bądź przez sąd ogólnie właściwy dla pozwanego (jeżeli pozew składa pracownik to jest on „powodem” a pracodawca jest „pozwanym”), bądź przed sąd w obszarze którego właściwości praca jest, lub miała być wykonywana.

Co do zasady postępowanie przed sądem pracy wolne jest od opłat sądowych. O wszystkich wyjątkach dowiecie się Państwo w punktach nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego doradztwa obywatelskiego.

Zgodnie z kodeksem pracy, pracownik, który kwestionuje zasadność lub legalność wypowiedzenia **umowy o pracę**, może złożyć **odwołanie** od tego wypowiedzenia do **sądu pracy w terminie 21 dni** od dnia otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu.

W każdym punkcie nieodpłatnego poradnictwa prawnego i nieodpłatnego doradztwa obywatelskiego są prawnicy i doradcy którzy pomogą Państwu w napisaniu pozwu i udzielą szczegółowych wyjaśnień w każdej indywidualnej sprawie.

Listę punktów znajdziecie państwo na stronie

<https://darmowapomocprawna.ms.gov.pl/pl/mapa-punktow/>