



„Sposoby rozwiązywania umowy o pracę, obrona przed wypowiedzeniem oraz dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę. Przeciwdziałanie mobbingowi.” - artykuł przygotowany w ramach dotacji celowej dla Powiatu Wieluńskiego.

Czasem zdarza się że, świadczymy „pracę” na rzecz pracodawcy nie mając nawet „świadomości”, iż w świetle przepisów prawa nie jesteśmy „pracownikami”. Prawo polskie bardzo wyraźnie rozróżnia „pracowników” od osób świadczących pracę na podstawie innych rodzajów umów, np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

Różne są również tryby ustania tych umów – do ustania umowy o pracę stosuje się zasady określone w kodeksie pracy a do innych umów w kodeksie cywilnym.

Przedstawione poniżej tryby i sposoby rozwiązywania umów o pracę dotyczą „pracowników”.

Pracownikiem - zgodnie z art. 2 kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie **umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę**. Tylko osoby zatrudnione na podstawie tych wymienionych umów traktowane są przez prawo jako pracownicy.

Pracownikiem nie jest więc 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, nie są też objęte większością przepisów dotyczących pracowników.

Pracownik świadczy pracę na podstawie podpisanej z nim przez pracodawcę umowy o pracę. Jeśli któraś ze stron nie chce już aby ten stosunek pracy trwał nadal to ma prawo do jego zakończenia czyli do rozwiązania umowy o pracę.

W jaki sposób może zostać rozwiązana umowa o pracę? Poniżej omówimy sposoby jej zakończenia.

1. Wypowiedzenie stosunku pracy

Wypowiedzenie oznacza – złożenie oświadczenia czyli poinformowanie drugiej strony umowy o zamiarze zakończenia stosunku pracy.

Takie oświadczenie może złożyć zarówno pracownik jak i pracodawca. Stosunek pracy jest bowiem dobrowolną umową między stronami.

Umowę może wypowiedzieć zarówno pracodawca jak i pracownik.

Rozwiązanie w tym trybie następuje „z zachowaniem okresu wypowiedzenia”.

Okres wypowiedzenia to okres w czasie którego druga strona jest już poinformowana 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.

Ile wynosi okres 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.

Wypowiedzieć można również umowę 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.

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).

Forma wypowiedzenia.

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, powinna wskazywać „dlaczego” dochodzi do wypowiedzenia umowy.

Umowa rozwiązuje się dopiero 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 wypowiedzenia 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).

Jeżeli w tym trybie umowę wypowie pracownik to musi pamiętać że jego 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.

2. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

Ten tryb rozwiązania umowy o pracę polega na tym, że z chwilą wręczenia drugiej stronie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia umowa ulega rozwiązaniu w tym samym momencie, natychmiast, a pracownik przestaje być pracownikiem u danego pracodawcy. Umowę w ten sposób może rozwiązać zarówno pracownik jak i pracodawca.

Jakie mogą być przyczyny wypowiedzenia przez pracownika umowy bez wypowiedzenia?

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.

Nieprzeniesienie do innej pracy - 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.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę:

- 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.

Statystycznie 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.

Forma złożenia oświadczenia

Pracownik 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”

Pracodawca może zastosować ten tryb w przypadku:

- Ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ,
- Popęlnienia przez pracownika w czasie trwania umowy przestępstwa które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na danym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- Zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Należy pamiętać iż to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków musi być wywołane wywołane jest **rażącym niedbalstwem** lub **umyślnie** przez pracownika, a które skutkuje naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracodawcy.

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.

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 popełnione 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

Również 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.

Kto rozstrzyga spory między pracownikiem a pracodawcą dotyczące trybu ustania stosunku pracy?

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 dowiedzie 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.

3. Porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy

Jeżeli między stronami doszło porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy to taką właśnie przyczynę i tryb wskazują. 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.

Podpisanie „porozumienia” powoduje że 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 zasiłku 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.

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/>