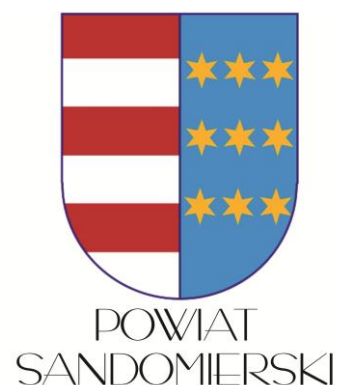




E – poradnik Powiatu Sandomierskiego

Rozwiązywanie umów o pracę w świetle przepisów prawa pracy



Poradnik przygotowany przez Lokalną Grupę Działania Powiatu Opatowskiego w ramach realizacji zadania publicznego powierzonego przez Zarząd Powiatu Sandomierskiego

Publikacja bezpłatna.

Praca zbiorowa

Autorzy:

Katarzyna Markiewicz – radca prawny, doradca obywatelski, mediator

Katarzyna Turbiarz – radca prawny, mediator

Wydawca:



Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania Powiatu Opatowskiego z siedzibą w Opatowie

ul. Bronisława Ostrowskiego ps. Cichy 1

27 – 500 Opatów

Tel. (15) 868 – 20 – 87

fax. (15) 868 – 20 - 87

e-mail: lgdopatow@o2.pl

<http://www.lgdopatow.pl>

WPROWADZENIE – NIEODPŁATNE PORADY PRAWNE, EDUKACJA PRAWNA

Nieodpłatna pomoc prawna, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie oraz edukacja prawna świadczone są zgodnie z ustawą z dnia 05 sierpnia 2015 roku o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U.2024.1534).

Na terenie Powiatu Sandomierskiego zlokalizowane są trzy punkty.

Punkt numer 1 – Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz mediacji funkcjonuje na terenie Zawichostu, Klimontowa, Koprzywnicy i Łoniowa.

[Zawichost \(Urząd Miasta i Gminy ul. Żeromskiego 50, tel. 15 836-41-15 wew. 111](#)

Poniedziałek godz. 8:00 – 12:00 (porady prawne udzielane przez adwokat Aleksandrę Narewską – Bidas),

Środa godz. 10:00 – 12:00 (porady prawne udzielane przez radcę prawnego Michała Sowińskiego).

[Klimontów \(Urząd Miasta i Gminy ul. Krakowska 4A, tel. 601-760-549\)](#)

Wtorek godz. 12:00 – 16:00 (porady prawne udzielane przez radcę prawnego Michała Sowińskiego).

[Koprzywnica \(Urząd Miasta i Gminy ul. 11 Listopada 88, tel. 15 847-70-58\)](#)

Czwartek godz. 12:00 – 16:00 (porady prawne udzielane przez radcę prawnego Michała Sowińskiego).

[Łonów \(Urząd Gminy w Łonowie Łonów 56, tel. 15 866-91-03 wew. 33\)](#)

Piątek godz. 9:00 – 13:00 (porady prawne udzielane przez adwokat Aleksandrę Narewską - Bidas).

Punkt nr 2 – Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz mediacji działa w Sandomierzu przy ul. Mickiewicza 34 (tel. 15 644-10-10 wew. 305). Punkt prowadzony jest przez Lokalną Grupę Działania Powiatu Opatowskiego.

Poniedziałek, wtorek, środa, piątek godz. 7:00 – 11:00 (porady prawne udziale są przez radcę prawnego Katarzynę Markiewicz),

Czwartek godz. 7:00 – 11:00 (porady prawne udzielane są przez radcę prawnego Katarzynę Turbiarz).

Punkt nr 3 – Nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz mediacji zlokalizowany jest w Sandomierzu przy ul. Mickiewicza 34 (tel. 15 644-10-10 wew. 305). Punkt prowadzony jest przez Lokalną Grupę Działania Powiatu Opatowskiego.

Punkt pracuje **od poniedziałku do piątku** w godz. 12:00 – 16:00 (porady obywatelskie udzielane są przez doradcę obywatelskiego Katarzynę Markiewicz).

Na porady do wszystkich punktów zlokalizowanych na terenie Powiatu Sandomierskiego obowiązują wcześniejsze zapisy pod numerem telefonu: 15 644-55-88.

NA JAKĄ POMOC MOŻE LICZYĆ OSOBA UPRAWNIONA

Nieodpłatna pomoc prawna obejmuje:

- Poinformowanie o obowiązującym stanie prawnym oraz o przysługujących prawach i obowiązkach, w tym w związku z toczącym się postępowaniem przygotowawczym, sądowym, administracyjnym lub sądownoadministracyjnym;
- Wskazanie sposobu rozwiązania problemu prawnego;
- Przygotowanie projektu pisma w tych sprawach, z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądownoadministracyjnym;
- Sporządzenie projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w różnych rodzajach postępowań;
- Nieodpłatną mediację

Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje:

- działania dostosowane do indywidualnej sytuacji osoby uprawnionej, zmierzające do podniesienia świadomości tej osoby o przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach oraz wsparcia w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, w tym, w razie potrzeby, sporządzenie wspólnie z osobą uprawnioną planu działania i pomoc w jego realizacji. Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje w szczególności porady dla osób zadłużonych i porady z zakresu spraw mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego,
- nieodpłatną mediację.

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z NIEODPŁATNEJ POMOC PRAWNEJ

KAŻDY, kto znajduje się w sytuacji, w której nie może ponieść kosztów odpłatnej pomocy, w tym osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą niezatrudniająca innych osób w ciągu ostatniego roku, pod warunkiem złożenia takiego oświadczenia w punkcie, w którym świadczona jest nieodpłatna pomoc, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie lub nieodpłatna mediacja.

Osoba uprawniona, przed uzyskaniem nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, składa pisemne oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

Oświadczenie składa się osobie udzielającej nieodpłatnej pomocy prawnej lub świadczącej nieodpłatne poradnictwo obywatelskie.

Oświadczenie, przechowuje się w warunkach uniemożliwiających dostęp do niego osób trzecich. Administratorem danych osobowych zawartych w oświadczeniu, jest Starosta. W celu umożliwienia kontroli prawidłowości udzielania nieodpłatnej pomocy prawnej i świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego Starosta przechowuje

oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, przez trzy lata od końca roku kalendarzowego, w którym oświadczenie zostało sporządzone.

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą (osoba samozatrudniona) niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku. Nieodpłatna pomoc prawna dla samozatrudnionych przedsiębiorców ma charakter pomocy *de minimis*.

INNE ISTOTNE INFORMACJE

Porady prawne i obywatelskie udzielane są w ramach osobistej wizyty osoby uprawnionej w punkcie nieodpłatnego poradnictwa prawnego i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego. Osoby, które ze względu na niepełnosprawność ruchową lub inne trudności nie są w stanie stawić się osobiście w punkcie porad prawnych pomoc prawna świadczona jest poza siedzibą punktu lub z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość po uprzednim zgłoszeniu w/w faktu pod wskazanym wyżej numerem telefonu oraz złożeniu stosownego oświadczenia.

EDUKACJA PRAWNA

Edukacja prawna stanowi ustawiczny proces prowadzony wobec obywateli bez względu na wiek. W ramach realizacji zadania z zakresu edukacji prawnej prowadzone są zajęcia dla uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie podstawowych praw i obowiązków, profilaktyki oraz zwalczania przestępstw oraz funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Celem edukacji prawnej dzieci i młodzieży jest zapobieganie wykluczeniu prawnemu w dorosłym życiu. W ramach edukacji prawnej prowadzone są wykłady teoretyczne jak również szereg zajęć o charakterze praktycznym.

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

1. WPROWADZENIE

Rozwiązywanie umów o pracę stanowi jedno z podstawowych zagadnień indywidualnego prawa pracy. Zakończenie stosunku pracy wywołuje istotne skutki prawne zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Wiąże się przede wszystkim z ustaniem obowiązku świadczenia pracy, zakończeniem obowiązku zatrudniania pracownika, koniecznością rozliczenia wzajemnych zobowiązań stron oraz realizacją obowiązków związanych z wydaniem świadectwa pracy i wypłatą należnych świadczeń.

Podstawowym aktem prawnym regulującym problematykę rozwiązywania umów o pracę jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Najważniejsze regulacje w tym zakresie zostały zawarte w art. 30 i następnych Kodeksu pracy. Znaczenie mają również przepisy dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, uprawnień rodzicielskich, zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników oraz roszczeń przysługujących w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy.

Prawo pracy przewiduje określone mechanizmy ochronne, których celem jest zapewnienie równowagi pomiędzy interesami pracownika i pracodawcy. Ochrona ta przejawia się między innymi w obowiązku zachowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia, konieczności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę oraz ustanowieniu szczególnych zakazów wypowiedzania umów określonym kategoriom pracowników.

Jednocześnie przepisy prawa pracy umożliwiają pracodawcy zakończenie zatrudnienia w sytuacji, gdy istnieją ku temu uzasadnione

podstawy. Pracownik również może doprowadzić do zakończenia stosunku pracy, zarówno z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i w określonych przypadkach bez jego zachowania.

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wymaga zatem ustalenia właściwego trybu, zachowania wymaganej formy, przestrzegania terminów ustawowych oraz uwzględnienia ewentualnej ochrony przysługującej pracownikowi.

2. SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Zgodnie z art. 30 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także z upływem czasu, na który została zawarta.

Należy odróżnić rozwiązanie umowy o pracę od wygaśnięcia stosunku pracy. Rozwiązanie umowy następuje wskutek określonej czynności prawnej albo upływu czasu, na który umowa została zawarta. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje natomiast z mocy prawa, w związku z wystąpieniem zdarzenia wskazanego w przepisach.

Każdy z przewidzianych przez ustawodawcę sposobów zakończenia stosunku pracy charakteryzuje się odmiennymi przesłankami i skutkami prawnymi. Wybór konkretnego trybu zależy przede wszystkim od okoliczności sprawy, woli stron oraz rodzaju zawartej umowy.

3. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ NA MOCY POROZUMIENIA STRON

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, uregulowane w art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, polega na zgodnym

ustaleniu przez pracownika i pracodawcę, że łączący ich stosunek pracy zostanie zakończony w określonym terminie.

Jest to sposób rozwiązywania umowy oparty na zasadzie swobody porozumiewania się stron. Może zostać zaproponowany zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Żadna ze stron nie jest jednak zobowiązana do zaakceptowania propozycji przedstawionej przez drugą stronę.

Charakterystyczną cechą tego trybu jest możliwość ustalenia dowolnego terminu zakończenia zatrudnienia, bez konieczności zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia. Strony mogą uzgodnić, że umowa rozwiąże się w dniu zawarcia porozumienia, po upływie kilku dni albo w innym, wskazanym przez nie terminie.

Kodeks pracy nie przewiduje szczególnej formy porozumienia stron pod rygorem nieważności. Dla celów dowodowych zalecane jest jednak sporządzenie dokumentu na piśmie. Powinien on jednoznacznie określać strony stosunku pracy, umowę, której dotyczy, oraz uzgodnioną datę rozwiązania.

Po zawarciu porozumienia żadna ze stron nie może co do zasady jednostronnie wycofać się z poczynionych ustaleń. Zmiana terminu rozwiązania umowy wymaga uzgodnienia z drugą stroną. W szczególnych sytuacjach możliwe jest uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli na zasadach określonych w przepisach Kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio na podstawie art. 300 Kodeksu pracy.

Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron jest rozwiązaniem gładkim i często pozwala uniknąć konfliktu pomiędzy stronami. Należy jednak pamiętać, że skutki takiego rozwiązania mogą różnić się od skutków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, zwłaszcza w zakresie prawa do odprawy lub niektórych świadczeń związanych z bezrobociem.

4. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym z najczęściej stosowanych sposobów zakończenia stosunku pracy. Polega na złożeniu przez jedną ze stron jednostronnego oświadczenia woli, które prowadzi do rozwiązania umowy po upływie przewidzianego prawem okresu wypowiedzenia.

Podstawę prawną stanowią przede wszystkim art. 30 oraz art. 32 i następne Kodeksu pracy. Wypowiedzenie może zostać złożone zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Co do zasady nie wymaga ono zgody drugiej strony.

Istotna różnica dotyczy obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia. Pracownik nie musi wskazywać przyczyny, dla której zamierza zakończyć zatrudnienie. Pracodawca natomiast, wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony albo nieokreślony, jest zobowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Oświadczenie o wypowiedzeniu powinno zostać złożone na piśmie. Pracodawca powinien ponadto zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. W przypadkach przewidzianych przepisami konieczne jest również przeprowadzenie konsultacji z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową.

4.1. OKRES WYPOWIEDZENIA

Długość okresu wypowiedzenia zależy od rodzaju umowy oraz okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

W przypadku umowy zawartej na okres próbny długość okresu wypowiedzenia określa art. 34 Kodeksu pracy. Wynosi on trzy dni

robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza dwóch tygodni, jeden tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż dwa tygodnie, oraz dwa tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi trzy miesiące.

W przypadku umów zawartych na czas określony i nieokreślony zastosowanie ma art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy, jeden miesiąc, jeżeli zatrudnienie trwało co najmniej sześć miesięcy, oraz trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia należy uwzględnić okres zatrudnienia u danego pracodawcy oraz ewentualne wcześniejsze okresy zatrudnienia, jeżeli przepisy nakazują ich zaliczenie. Znaczenie mogą mieć również szczególne regulacje dotyczące przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

4.2. OBLICZANIE OKRESU WYPOWIEDZENIA

Sposób obliczania okresu wypowiedzenia określa art. 30 § 2¹ Kodeksu pracy. Okres wypowiedzenia obejmujący tydzień albo jego wielokrotność kończy się w sobotę. Natomiast okres wypowiedzenia obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się w ostatnim dniu miesiąca.

Prawidłowe ustalenie daty rozwiązania umowy ma istotne znaczenie praktyczne. Błędne obliczenie okresu wypowiedzenia może prowadzić do sporów dotyczących daty ustania stosunku pracy, prawa do wynagrodzenia oraz obowiązku świadczenia pracy.

Strony mogą również uzgodnić wcześniejszy termin rozwiązania umowy już po dokonaniu wypowiedzenia. Możliwość taką przewiduje art. 36 § 6 Kodeksu pracy. Uzgodnienie wcześniejszej daty nie zmienia jednak trybu rozwiązania umowy.

Odrębne rozwiązanie przewiduje art. 36¹ Kodeksu pracy, który w określonych przypadkach pozwala pracodawcy skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia, nie więcej jednak niż do jednego miesiąca. Dotyczy to sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo innych przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

4.3. PRZYCZYNA WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ

Przyczyna wypowiedzenia umowy przez pracodawcę powinna być rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Nie może mieć charakteru pozornego ani ograniczać się do ogólnikowego stwierdzenia, które nie pozwala ustalić, jakie okoliczności doprowadziły do decyzji o zakończeniu zatrudnienia.

Przyczyną wypowiedzenia mogą być między innymi powtarzające się niewykonywanie obowiązków, niska jakość pracy, utrata uprawnień koniecznych do wykonywania określonych czynności lub rzeczywista likwidacja stanowiska pracy. Każda z tych okoliczności wymaga jednak oceny w kontekście konkretnej sytuacji.

Przykładowo utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i konkretnych zdarzeń związanych z wykonywaniem obowiązków. Samo subiektywne przekonanie pracodawcy, niepoparte odpowiednimi okolicznościami, może okazać się niewystarczające.

W przypadku likwidacji stanowiska pracy istotne jest ustalenie, czy zmiana organizacyjna jest rzeczywista. Jeżeli pracodawca likwiduje jedno z kilku podobnych stanowisk, może być konieczne wskazanie obiektywnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Kryteria te nie mogą prowadzić do dyskryminacji.

5. OCHRONA PRACOWNIKA PRZED WYPOWIEDZENIEM UMOWY O PRACĘ

Kodeks pracy przewiduje szczególne przypadki, w których możliwość wypowiedzenia umowy przez pracodawcę zostaje ograniczona. Celem tych regulacji jest ochrona stabilności zatrudnienia pracowników znajdujących się w określonej sytuacji życiowej lub objętych szczególnymi gwarancjami ustawowymi.

Jednym z takich przypadków jest ochrona przedemerytalna uregulowana w art. 39 Kodeksu pracy. Co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona ta podlega jednak ograniczeniom wynikającym z przepisów szczególnych.

Ochrona przysługuje również pracownikom w czasie urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, o ile nie upłynął okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Szczególne znaczenie ma ochrona pracownic w okresie ciąży oraz pracowników korzystających z określonych uprawnień rodzicielskich. Zasady tej ochrony określa przede wszystkim art. 177 Kodeksu pracy. Przepisy przewidują zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umów w określonych okresach, z uwzględnieniem wyjątków wskazanych w ustawie.

Dodatkowa ochrona może przysługiwać również działaczom związkowym, społecznym inspektorom pracy oraz innym kategoriom pracowników wskazanym w przepisach szczególnych.

Przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca powinien zatem sprawdzić, czy pracownik nie korzysta z ochrony ustawowej. Pominięcie

tej kwestii może prowadzić do uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem i powstania po stronie pracownika roszczeń.

6. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnym trybem zakończenia stosunku pracy, który powoduje ustanie zatrudnienia bez oczekiwania na upływ okresu wypowiedzenia. Ze względu na doniosłe skutki prawne może być stosowany wyłącznie w sytuacjach określonych w przepisach.

Podstawowe regulacje zawierają art. 52 i art. 53 Kodeksu pracy. Pierwszy dotyczy rozwiązania umowy z winy pracownika, drugi natomiast rozwiązania umowy bez winy pracownika z powodu określonych, długotrwałych nieobecności.

6.1. ROZWIĄZANIE UMOWY Z WINY PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 52 § 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia w czasie trwania umowy przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste albo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, a także z winy utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Najczęściej stosowaną podstawą jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie każde uchybienie uzasadnia jednak zastosowanie tego trybu. Konieczne jest

uwzględnienie rodzaju naruszonego obowiązku, stopnia winy pracownika oraz okoliczności zdarzenia.

Do zachowań, które w określonych okolicznościach mogą uzasadniać rozwiązanie dyscyplinarne, należą nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, przywłaszczenie mienia pracodawcy, świadome naruszenie zasad bezpieczeństwa czy ujawnienie informacji poufnych z naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Każdy przypadek wymaga jednak indywidualnej oceny. Pracodawca powinien zgromadzić materiał dowodowy pozwalający wykazać zasadność podjętej decyzji. Znaczenie mogą mieć dokumenty, korespondencja służbowa, ewidencja czasu pracy oraz zeznania świadków.

Istotne znaczenie ma także termin określony w art. 52 § 2 Kodeksu pracy. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jeżeli pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa, pracodawca powinien przeprowadzić konsultację przewidzianą w art. 52 § 3 Kodeksu pracy, z uwzględnieniem szczególnych zasad ochrony niektórych pracowników.

6.2. ROZWIĄZANIE UMOWY BEZ WINY PRACOWNIKA

Art. 53 Kodeksu pracy umożliwia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia również w przypadku długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, w szczególności spowodowanej chorobą.

Możliwość zastosowania tego przepisu zależy od długości zatrudnienia pracownika oraz czasu trwania niezdolności do pracy. W przypadku pracownika zatrudnionego krócej niż sześć miesięcy rozwiązanie umowy może być dopuszczalne po upływie okresu

wskazanego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy. W przypadku dłuższego zatrudnienia należy uwzględnić okresy pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego określone w tym przepisie.

Rozwiązanie umowy w tym trybie nie jest karą dla pracownika i nie wymaga przypisania mu winy. Muszą jednak zostać spełnione wszystkie przesłanki ustawowe.

Zgodnie z art. 53 § 3 Kodeksu pracy rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przepis przewiduje również szczególne uprawnienia dotyczące ponownego zatrudnienia w określonych sytuacjach.

7. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA

Pracownik również może rozwiązać umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane w art. 55 Kodeksu pracy.

Jedną z podstaw jest sytuacja, w której orzeczenie lekarskie stwierdza szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przenosi go w odpowiednim terminie do innej pracy, zgodnie z wymaganiami ustawowymi.

Drugą podstawą jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Przykładem może być poważne naruszenie obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia, choć ocena zasadności rozwiązania umowy wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy.

Pracownik, który zamierza skorzystać z tego trybu, powinien złożyć oświadczenie na piśmie i wskazać przyczynę uzasadniającą

rozwiązanie umowy. Należy również uwzględnić termin wynikający z art. 55 § 2 Kodeksu pracy.

W przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę pracownikowi może przysługiwać odszkodowanie na zasadach określonych w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Co do zasady jego wysokość odpowiada wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy na czas określony podlega szczególnym regułom wskazanym w tym przepisie.

8. ROZWIĄZANIE UMOWY Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY ZOSTAŁA ZAWARTA

Umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy.

W takim przypadku nie jest konieczne składanie wypowiedzenia. Zakończenie stosunku pracy następuje wskutek nadejścia ustalonego terminu.

Należy jednak pamiętać, że upływ terminu umowy nie zwalnia pracodawcy z obowiązków związanych z rozliczeniem zatrudnienia, w szczególności z obowiązku wydania świadectwa pracy oraz wypłaty należnych świadczeń.

Jeżeli strony zamierzają zakończyć zatrudnienie przed upływem terminu, powinny zastosować odpowiedni tryb przewidziany w Kodeksie pracy, w szczególności porozumienie stron albo wypowiedzenie, jeżeli jest dopuszczalne.

9. WYGAŚNIĘCIE STOSUNKU PRACY

Wygaśnięcie stosunku pracy należy odróżnić od jego rozwiązania. Następuje ono z mocy prawa w sytuacjach określonych w przepisach, bez konieczności składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez pracownika lub pracodawcę.

Zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach wskazanych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Przykładem jest śmierć pracownika, która co do zasady powoduje wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 63¹ Kodeksu pracy.

Odrębne zasady dotyczą śmierci pracodawcy. W tym przypadku należy uwzględnić art. 63² Kodeksu pracy, który przewiduje szczególne rozwiązania oraz wyjątki związane między innymi z przejęciem zakładu pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy nie jest zatem skutkiem wypowiedzenia ani porozumienia stron, lecz następstwem zdarzenia, z którym ustawa wiąże ustanie stosunku pracy.

10. ROSZCZENIA PRACOWNIKA W PRZYPADKU NIEZGODNEGO Z PRAWEM ROZWIĄZANIA UMOWY

Pracownik, który uważa, że umowa została rozwiązana z naruszeniem przepisów prawa pracy, może dochodzić swoich praw przed sądem pracy.

W przypadku wypowiedzenia umowy nieuzasadnionego lub dokonanego z naruszeniem przepisów pracownik może, w zależności od okoliczności, żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Podstawowe regulacje zawierają art. 44 i następne Kodeksu pracy.

W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów zastosowanie mają art. 56 i następne Kodeksu pracy. Pracownik może dochodzić przywrócenia do pracy albo odszkodowania, zależnie od rodzaju umowy i okoliczności sprawy.

Istotne znaczenie ma termin wniesienia odwołania do sądu pracy. Zgodnie z art. 264 Kodeksu pracy wynosi on co do zasady 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę albo zawiadomienia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

W przypadku przekroczenia terminu możliwe jest jego przywrócenie na zasadach określonych w art. 265 Kodeksu pracy, jeżeli spełnione są ustawowe przesłanki.

Postępowanie przed sądem pracy może obejmować badanie zasadności przyczyny wypowiedzenia, dochowania wymogów formalnych, przestrzegania terminów oraz prawidłowości przeprowadzenia konsultacji związkowej, jeżeli była wymagana.

11. OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAKOŃCZENIU STOSUNKU PRACY

Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę wiąże się z obowiązkiem prawidłowego rozliczenia pracownika. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest wydanie świadectwa pracy na zasadach określonych w art. 97 Kodeksu pracy.

Świadectwo pracy zawiera informacje dotyczące przebiegu zatrudnienia, które są istotne dla ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Dokument ten nie jest opinią o pracowniku i nie powinien zawierać ocen jego charakteru ani nieuzasadnionych komentarzy dotyczących jakości wykonywanej pracy.

Pracodawca powinien ponadto wypłacić należne wynagrodzenie i rozliczyć inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy. Jeżeli w dniu ustania zatrudnienia pracownik posiada niewykorzystany urlop

wypoczynkowy, co do zasady przysługuje mu ekwiwalent pieniężny na zasadach określonych w art. 171 Kodeksu pracy, z uwzględnieniem przewidzianych prawem wyjątków.

W zależności od okoliczności pracodawca powinien również rozliczyć powierzone mienie, odebrać sprzęt i dokumenty służbowe, dokonać wymaganych czynności związanych z ubezpieczeniami społecznymi oraz wypłacić odprawę, jeżeli pracownik spełnia warunki jej uzyskania.

12. PODSUMOWANIE

Rozwiązywanie umów o pracę jest zagadnieniem wymagającym uwzględnienia zarówno ogólnych zasad prawa pracy, jak i szczegółowych regulacji dotyczących poszczególnych trybów zakończenia zatrudnienia.

Najbardziej elastyczną formą zakończenia stosunku pracy jest porozumienie stron, które wymaga zgodnej woli pracownika i pracodawcy. Wypowiedzenie stanowi jednostronne oświadczenie woli, którego skuteczność wiąże się z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia oraz spełnieniem wymogów formalnych. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia ma natomiast charakter szczególny i jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach określonych w ustawie.

Szczególne znaczenie ma ochrona trwałości stosunku pracy, obejmująca między innymi pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownice w ciąży oraz osoby korzystające z określonych uprawnień rodzicielskich. Jej pominięcie może prowadzić do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy i powstania roszczeń po stronie pracownika.

Ostatecznie prawidłowe zakończenie stosunku pracy wymaga nie tylko wskazania właściwej podstawy prawnej, ale również zachowania

wymaganej formy, terminów i procedur oraz prawidłowego rozliczenia wszystkich świadczeń związanych z zatrudnieniem.