

Pracuję legalnie

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia.

Rozwiązanie umowy o pracę jest następstwem czynności prawnej jednej lub obydwu stron stosunku pracy. Natomiast wygaśnięcie następuje z mocy prawa z powodu innych zdarzeń niż czynności prawne.

Przepisy Kodeksu pracy w sposób wyczerpujący określają sposoby rozwiązania umowy o pracę.

Tak więc umowę o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta.

Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy przepisów kodeksowych powodują następujące zdarzenia:

- śmierć pracownika,
- śmierć pracodawcy,
- trzymiesięczna nieobecność pracownika z powodu tymczasowego aresztowania,
- inne przypadki określone w przepisach szczególnych, np. niezgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni, po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru u innego pracodawcy, np. pracownik samorządowy – burmistrz w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru ma prawo powrotu do macierzystego pracodawcy.

OBOWIĄZKI STRON PRZY ROZWIĄZYWANIU UMOWY

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

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (wyrok SN z dnia 5.05.2016 r., II UK 280/15).

Pracownik, składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie ma obowiązku wskazywania przyczyny. Obowiązek ten ma natomiast w razie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi **prawie odwołania do sądu pracy**.

POROZUMIENIE STRON

- Porozumienie stron jest najmniej konfliktowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Taki sposób wymaga jednak zgody drugiej strony.
- Na mocy porozumienia stron może zostać rozwiązana każda umowa o pracę, niezależnie od ochrony przysługującej pracownikowi, np. w tym trybie można rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim, na urlopie wypoczynkowym, z pracownicą w ciąży czy z działaczem związkowym.
- Porozumienie może być zawarte w dowolnej formie, również ustnie – dla celów dowodowych lepiej jednak, aby porozumienie takie zostało zawarte na piśmie.
- Z inicjatywą zawarcia porozumienia może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik.
- Rozwiązując umowę na mocy porozumienia stron, pracownik nie ma prawa do płatnego zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy.
- Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie może pociągać za sobą ujemnych skutków dla pracownika, np. pozbawienia go prawa do ekwiwalentu za urlop.
- Kodeks pracy nie przewiduje odwołania od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a tym bardziej dochodzenia w takim wypadku przywrócenia do pracy i co zrozułmiałte uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W sytuacji, gdy między stronami jest sporne, czy doszło do zakończenia zobowiązania za obopólną zgodą (np. w razie uchylenia się pracownika od skutków swojego oświadczenia woli), w grę wchodzi roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy. (Wyrok SN z dnia 26.03.2019 r., I PK 268/17).

WYPOWIEDZENIE UMOWY

Pracownik, jak i pracodawca mogą rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

- **okres próbny**
- **czas określony**
- **czas nieokreślony.**

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej:

1) **na okres próbny** wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

2) **na czas określony i na czas nieokreślony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

0 zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

TERMINY ROZWIĄZANIA UMOWY

Przez dni robocze należy rozumieć **wszystkie dni, które nie są niedzielami i świętami** ustawowo uznanymi za dni wolne od pracy.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w **sobotę** lub w ostatnim dniu **miesiąca**.

PRZYKŁAD 1

We wtorek 9 marca 2021 r. pracodawca wręczył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się w sobotę 27 marca 2021 r. – jest to bowiem pierwsza sobota przypadająca po upływie dwóch pełnych tygodni od złożenia wypowiedzenia.

PRZYKŁAD 2

W poniedziałek 1 lutego 2021 r. pracownik złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się 31 marca 2021 r. – wtedy bowiem upłynie pełny miesiąc kalendarzowy.



WYDŁUŻENIE BĄDŹ SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA

MOŻLIWOŚĆ WYDŁUŻENIA OKRESU WYPOWIEDZENIA

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z **odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie**, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę – zawartej na czas określony lub nieokreślony – okres wypowiedzenia wynosi:

- 1 miesiąc, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 3 miesiące w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

MOŻLIWOŚĆ SKRÓCENIA OKRESU WYPOWIEDZENIA

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, **najwyżej jednak do 1 miesiąca** (art. 36¹ § 1 Kp).

SKRÓCENIE ZA POROZUMIENIEM STRON

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Porozumienie stron o skróceniu okresu wypowiedzenia nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 Kp).

PRAWA PRACOWNIKA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 § 1 i 2 Kp).

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 Kp.

UWAGA!

Nieskorzystanie przez pracownika ze zwolnienia na poszukiwanie pracy nie rodzi po stronie pracodawcy zobowiązania do wypłaty ekwiwalentu za te dni.

- 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 (art. 36² Kp).
- Pracodawca, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, może zobowiązać pracownika do wykorzystania przysługującego mu u niego urlopu wypoczynkowego (art. 167¹ Kp).

ODWOŁANIE OD WYPOWIEDZENIA

W przypadku kwestionowania prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownik może wystąpić o:

- uznanie bezskuteczności wypowiedzenia,
- odszkodowanie lub przywrócenie do pracy, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony:

- **pracownik, o którym mowa w art. 39 Kp,**
- **pracownica w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,**
- **pracownik - ojciec wychowujący dziecko lub pracownik - inny członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3 Kp w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,**
- **pracownik w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych**

może - wedle wyboru - wnosić o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Pracownik wnosi odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do właściwego sądu pracy. Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana (art. 461 par. 1 Kpc).

ROZWIĄZANIE UMOWY Z WINY PRACOWNIKA

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia **z winy pracownika** w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 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,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

UWAGA!

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii od reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

ROZWIĄZANIE Z PRZYCZYN NIEZAWINIANYCH

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) 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,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

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.

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

ROZWIĄZANIE UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe oraz
- gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownikowi, który rozwiązał umowę w ten sposób, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

UWAGA!

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

ROSZCZENIA PRACOWNIKA I PRACODAWCY

ROSZCZENIA PRACOWNIKA

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie **o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.**

O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej **na czas określony** z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie:

- jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub
- gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

Pracownikowi przysługuje też odszkodowanie, jeżeli pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

ROSZCZENIA PRACODAWCY

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie **o odszkodowanie.**

O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

ŚMIERĆ PRACOWNIKA

Śmierć pracownika jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy.

Stosunek pracy nie wygasa w chwili śmierci pracownika (czyli w dniu i godzinie określonej w akcie zgonu), lecz dopiero z upływem dnia śmierci, tj. o godzinie 24.00 tegoż dnia.

(wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 r. III PK 123/13)

Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach:

- na małżonka oraz
- inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

UWAGA!

W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

W razie śmierci pracownika pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego. Z wnioskiem o jego wydanie może wystąpić członek rodziny, a także inna osoba będąca spadkobiercą.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy **odprawa pośmiertna**.

ŚMIERĆ PRACODAWCY

Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają. Powyższa reguła nie ma zastosowania w przypadku:

1) przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ Kp,

2) ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. poz. 1629 oraz z 2019 r. poz. 1495).

Zarząd sukcesyjny może zostać ustanowiony:

1) z chwilą śmierci przedsiębiorcy – w przypadku gdy przedsiębiorca za życia powołał zarządcę sukcesyjnego i dokonał stosownego wpisu do CEIDG;

2) po śmierci przedsiębiorcy – z chwilą dokonania wpisu zarządcy sukcesyjnego do CEIDG powołanego przez: małżonka przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub spadkobiercę ustawowego przedsiębiorcy, który przyjął spadek, albo spadkobiercę testamentowego przedsiębiorcy, który przyjął spadek, albo zapisobiercę windykacyjnego, który przyjął zapis windykacyjny, jeżeli zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje mu udział w przedsiębiorstwie w spadku.

Umowa o pracę pracownika zatrudnionego u przedsiębiorcy wpisanego do CEIDG może wygasnąć z mocy prawa z powodu śmierci pracodawcy jednak nie z chwilą jego śmierci, lecz z upływem okresów szczegółowo wymienionych w art. 63² par. 4, 5, 7, 10 i 11 Kp.

TYMCZASOWE ARESZTOWANIE

Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany **ponownie zatrudnić pracownika**, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie jest uzależniony od możliwości zakładu pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponownie zatrudnić pracownika na dotychczasowym, równorzędnym lub innym zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisku, odpowiadającym w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie (uchwała SN z dnia 19.12.1980 r., I PZP 42/80).

PODSTAWY PRAWNE

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170).