

Pracuję legalnie

# ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

## KORONAWIRUS



Pracuj i zatrudniaj legalnie



# SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY

Sposoby rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trakcie pandemii nie uległy zmianie. Nadal obowiązuje art. 30 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się:

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

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie i być opatrzone własnoręcznym podpisem – patrz podstawy prawne – art. 30 § 3 Kodeksu pracy [1] i art. 78 Kodeksu cywilnego [3].

## **UWAGA!**

Ilekcroć przepisy Kodeksu pracy przewidują wymóg zachowania formy pisemnej, strony stosunku pracy mogą dokonać czynności także w formie elektronicznej, pod warunkiem, że oświadczenie woli zostanie opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

# DORĘCZENIE OŚWIADCZENIA WOLI

Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę może:

- wręczyć bezpośrednio oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracownikowi,
- wysłać oświadczenie pocztą elektroniczną, podpisując je kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
- wysłać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę poleconą przesyłką pocztową za zwrotnym potwierdzeniem odbioru (ZPO). Oświadczenie wysłane w ten sposób wywołuje odpowiednie do jego treści skutki w dniu jego odbioru, pod warunkiem że taka przesyłka zostanie faktycznie odebrana przez pracownika lub zamieszkującego z nim dorosłego.



Wysłane oświadczenie uznaje się także za skutecznie złożone, gdy pracownik w sposób wyraźny odmówi przyjęcia przesyłki pocztowej, poprzez złożenie listonoszowi oświadczenia o odmowie przyjęcia przesyłki i odnotowaniu tego na tzw. zwrotce.

W tych okolicznościach dzień odmowy odbioru pisma będzie stanowić datę złożenia oświadczenia woli pracodawcy, od której zaczynają biec odpowiednie terminy lub która stanowi datę rozwiązania umowy o pracę.

# FIKCJA DORĘCZENIA

„Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 263).

## UWAGA!

Nieodebranie przesyłki w okresie stanu epidemii wyłącza możliwości przyjmowania tzw. fikcji doręczenia.

Zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 695) z zastrzeżeniem ust. 2, **nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23.11.2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1041), których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadających w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów** – patrz podstawy prawne [4].

# ZAKAZ WYPOWIADANIA UMÓW

**Przedsiębiorca** i inny podmiot wskazany w art. 15 g ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, **u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych** w rozumieniu art. 15g ust. 9 wyżej wymienionej ustawy w następstwie wystąpienia COVID-19, i **który otrzymał świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników** nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

Podmiot, który nie wywiązał się z powyższego obowiązku **jest obowiązany do zwrotu** na rachunek bankowy wojewódzkiego urzędu pracy, z którego otrzymał środki, całości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w ustawie - art. 15 gg ust. 8 i art. 15 gg ust. 23 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - patrz podstawy prawne [2]).

# ZAKAZ WYPOWIADANIA UMÓW

**Przedsiębiorca** wymieniony w art. 15 gga ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, który zawarł umowę o świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy i **który otrzymał dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wynagrodzenia pracowników w przypadku znacznego obniżenia przychodu** ma obowiązek niewypowiadania umowy o pracę pracownikom z przyczyn niedotyczących pracownika przez okres objęty dofinansowaniem.

W przypadku niewywiązania się z powyższego obowiązku przedsiębiorca **jest obowiązany do zwrotu** całego dofinansowania otrzymanego do wynagrodzenia tego pracownika - art. 15 gga ust. 15 pkt 1 i art. 15 gga ust. 15 pkt 16 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - patrz podstawy prawne [2]).



# OGRANICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, **wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustanowionego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** - art. 15 gd ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - patrz podstawy prawne [2].

## UWAGA!

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym - art. 15 g ust. 9 pkt 1 i 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - patrz podstawy prawne [2].

# PODSTAWY PRAWNE

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).
- 2) Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.).
- 3) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).
- 4) Ustawa z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 695).

**Egzemplarz bezpłatny**



**Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę**

**[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)**