

Zwolnienia pracowników - jak przygotować dokumenty i zgodnie z przepisami rozwiązać umowę o pracę?

Trener - Daniel Pałyga

Rozwiązywanie stosunku pracy

Zakończenie współpracy z pracownikiem

- 1) Konieczność wyboru czasu (terminu)
- 2) Konieczność wyboru trybu rozwiązywania stosunku pracy
- 3) Zaplanowanie „wyjścia” pracownika z organizacji oraz ewentualna minimalizacja strat lub kosztów
- 4) Przygotowanie dokumentacji do ewentualnego rozstrzygnięcia na drodze sądowej

Rozwiązywanie stosunku pracy

Umowa o pracę rozwiązuje się :

- 1) na mocy porozumienia stron,
 - 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem terminu wypowiedzenia oraz bez zachowania tegoż okresu,
- (art. 30 kp)

Rozwiązywanie stosunku pracy

Rozwiązywanie umów o pracę za wypowiedzeniem :

1) Umowy na czas określony są wypowiedzane w takich samych terminach na umowy o pracę na czas nieokreślony i należy podawać powody rozwiązywania umowy o pracę.,

2) umowa o pracę na czas nieokreślony uzależnione od stażu tj. :

2 tygodnie – praca do 6 miesięcy,

1 miesiąc – praca co najmniej 6 miesięcy,

3 miesiące – praca powyżej 3 lat,

(art. 36 kp)

Rozwiązywanie stosunku pracy

Rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia :

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy nastąpiło :

- 1) ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przestępstwa,
- 3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy (art. 52 kp)

Rozwiązywanie stosunku pracy

Rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika :

- 1) w skutek choroby,
- 2) w przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn trwające dłużej niż 1 miesiąc (art. 53 kp)

Rozwiązywanie stosunku pracy

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) 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,

Rozwiązywanie stosunku pracy

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia :

2) gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy

Rozwiązywanie stosunku pracy

- 1) Oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę są skuteczne, jeżeli druga strona się z nimi zapoznała lub przynajmniej mogła zapoznać (datą rozwiązania będzie więc data odbioru pisma lub data drugiego awizo).
- 2) W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Rozwiązywanie stosunku pracy

3) 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.

Rozwiązywanie stosunku pracy

Wypowiedzenie umowy

- 1) Jednostronne oświadczenie dowolnej ze stron umowy

- 2) Wypowiedzeniu podlegają:
 - Umowy na czas nieokreślony,
 - Umowy na okres próbny
 - Umowy na czas określony, o ile spełnione są dodatkowe warunki

Rozwiązywanie stosunku pracy

Wypowiedzenie umowy zawartej na okres próbny

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi :

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

Rozwiązywanie stosunku pracy

Osoby chronione przed wypowiedzeniem

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w następujących przypadkach np. :

- 1) W okresie urlopu pracownika i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika,
- 2) Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku – art. 39 KP

Rozwiązywanie stosunku pracy

Osoby chronione przed wypowiedzeniem

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w następujących przypadkach np. :

3) W okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego (w tym dodatkowego),

Rozwiązywanie stosunku pracy

Osoby chronione przed wypowiedzeniem

4) Po złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub obniżenia dobowego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby skorzystać z urlopu wychowawczego (w tym ostatnim przypadku ochrona trwa rok),

5) Pracownik młodociany w okresie przygotowania zawodowego pozostaje pod ochroną przed wypowiedzeniem, polegającą na zawężeniu podstaw dających zakładowi pracy prawo rozwiązania umowy (art. 196 kp),

Rozwiązywanie stosunku pracy

Osoby chronione przed wypowiedzeniem

6) W razie inwalidztwa wojennego lub wojskowego wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić tylko z ważnych przyczyn po uzyskaniu pisemnej zgody właściwego organu.

7) Sprawowania funkcji społecznych, w tym między innymi przez społecznych inspektorów pracy, związkowców, członków rady pracowniczej czy radnych.

Rozwiązywanie stosunku pracy

Osoby chronione przed wypowiedzeniem

8) od 07.09.2019 r. - Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,

9) wnioski o świadczenia rodzicielski

10) Inne np. ochrona żołnierza WOT

Rozwiązywanie stosunku pracy

Upływ czasu

Wszystkie umowy terminowe rozwiązują się z upływem terminu, na jakie zostały zawarte, jeżeli zostaną spełnione dodatkowe warunki, umowy te mogą być jednak przedłużone – dzieje się tak w przypadku ciąży.

W przypadku upływu terminu, na jaki została zawarta umowa, mamy do czynienia z rozwiązaniem umowy bez składania oświadczenia woli stron.

Rozwiązywanie stosunku pracy

Wygaśnięcie umowy

Stosunek pracy wygasa:

- 1) z dniem śmierci pracownika,
- 2) z dniem śmierci pracodawcy, o ile zakład pracy nie został przejęty przez nowego pracodawcę,
- 3) z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania

Przywrócenie do pracy – wniosek pracownika

Aktualna regulacja z art. 477² § 2 k.p.c. przewiduje, że sąd **na wniosek pracownika** może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy. Oznacza to, że pracownika można przywrócić do pracy pomiędzy nieprawomocnym wyrokiem sądu I instancji, a prawomocnym wyrokiem.

Przywrócenie do pracy osób szczególnie chronionych

Zgodnie z art. 755⁵ K.p.c., **pracownik podlegający szczególnej ochronie** przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, **sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania**. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia.

Konsekwencje nieprawidłowości przy zatrudnianiu o zwalnianiu

Kodeks Pracy

Art. 281 § 1 Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,

**Dziękujemy za uwagę
i zapraszamy do kontaktu!**

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl