

Sposoby rozwiązania umowy o pracę

Zagadnienie dotyczące sposobów i zasad rozwiązania umowy o pracę regulują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. 2016.1666 z późniejszymi zmianami). Kluczowym przepisem, który reguluje tę kwestię jest art. 30 Kodeksu pracy. Przepis ten przedstawia cztery podstawy ustania stosunku pracy wiążącego pracownika i pracodawcę na mocy umowy o pracę:

Umowa o pracę ulega rozwiązaniu na mocy tzw. porozumienia stron. W tym miejscu należy wskazać, że porozumienie należy traktować jako swoistego rodzaju umowę zawartą między pracownikiem i pracodawcą, której celem jest polubowne rozwiązanie stosunku pracy. Najczęściej na ten sposób rozwiązania stosunku pracy decydują się pracownicy, którzy otrzymali propozycję nowej pracy i nie chcą oczekiwać aż upłynie okres wypowiedzenia umowy. W porozumieniu stron mogą być zawarte ustalenia, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu natychmiastowo albo z upływem ustalonego przez strony okresu wypowiedzenia. Z drugiej strony rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron stanowi często atrakcyjny dla pracodawcy sposób zakończenia współpracy z pracownikiem. Jeśli to pracodawca jest inicjatorem rozwiązania umowy za porozumieniem stron pracownik powinien zachować dużą ostrożność. W przypadku porozumienia stron nie obowiązuje bowiem np. obowiązek wypłaty odprawy, a także nie istnieją środki prawne do odwołania się do porozumienia do sądu pracy.

Drugim sposobem rozwiązania stosunku pracy jest wypowiedzenie umowy o pracę. Z takiej możliwości może skorzystać pracodawca i pracownik. Umowa ulega rozwiązaniu dopiero po upływie określonego w przepisach okresu wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia zależą od rodzaju zawartej umowy o pracę oraz od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy.

W przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny okres wypowiedzenia wynosi:

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

Okres wypowiedzenia w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony oraz umowy zawartej na czas określony 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

Zgodnie z art. 36 (1) kodeksu pracy jeśli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca (w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia).

Pracownik może odwołać się od wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego od pracodawcy. Odwołanie należy kierować do sądu pracy. Na terenie Poznania będzie to Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V i VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy ul. Kamiennogórskiej 26. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę można wnieść do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Kolejnym sposobem rozstania się pracodawcy z pracownikiem to rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie z regulacją znajdującą się w kodeksie pracy pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w ściśle określonych przypadkach. Rozwiązanie umowy z winy pracownika może nastąpić gdy:

- pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych
- pracownik popełnił w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem
- pracownik ze swojej winy utracił uprawnienia konieczne do wykonania pracy na zajmowanym stanowisku.

Co ważne pracodawca może skorzystać z możliwości rozwiązania umowy o pracę na podstawie ww. przesłanek tylko w ciągu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks pracy przyznaje pracodawcy także uprawnienie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w kilku sytuacjach, niezawinionych przez pracownika. Dotyczy to przypadków,

gdy:

- 1 niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - 1.1 dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
 - 1.2 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
- 2 usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione powyżej trwa dłużej niż 1 miesiąc.

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania na tej podstawie zasiłku przez pracownika, zaś w przypadku odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Pracownik może żądać przywrócenia go do pracy lub wypłaty odszkodowania jeśli uważa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Swoje żądanie może kierować do sądu pracy w ciągu 14 dni od doręczenia mu zawiadomienia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Ustawodawca uregulował także możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika. Z tego uprawnienia może skorzystać pracownik, który posiada 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 jego stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Drugi przypadek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika dotyczy sytuacji, gdy pracodawca dopuści się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (np. niewypłacenie wynagrodzenia za pracę).

Ostatnim przewidzianym w Kodeksie pracy sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wygaśnięcie umowy z upływem czasu, na który ta umowa została zawarta. Dotyczy to umów o pracę zawartych na okres próbny i umów o pracę zawartych na czas określony. W takich sytuacjach żadna ze stron stosunku pracy nie ma obowiązku składania jakichkolwiek oświadczeń. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu samoistnie.