

**Rozwiązanie umowy o  
pracę - jak to zrobić  
prawidłowo?  
Case study.**

# Jakie są opcje?

Art. 30. Kodeksu pracy

§ 1. 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.

# Rozwiązanie za porozumieniem - zalety

- Wskazanie konkretnej daty rozwiązania uop – brak konieczności „wyczekiwania” okresu wypowiedzenia.
- Możliwość ustalenia finansowych warunków rozstania z pracownikiem (np. dodatkowa odprawa).
- Brak możliwości odwołania od porozumienia.
- Poufność.

# Treść porozumienia o rozwiązaniu

- Porozumienie = umowa.
- Forma pisemna.
- Data, miejsce zawarcia, oznaczenie stron, umowy o pracę, wskazanie daty rozwiązania.
- Ustalenie zasad wykorzystania urlopu wypoczynkowego + zwrotu powierzonego mienia.
- Zobowiązanie do nieświadczenia pracy.
- Podanie przyczyny? W wyjątkowych wypadkach może być uzasadnione.

# Wypowiedzenie uop – wymogi formalne

- Forma pisemna (papier, elektroniczny podpis kwalifikowany – uwaga: nie profil zaufany).
- Podanie przyczyny (uop na czas nieokreślony + rozwiązanie bez wypowiedzenia).
- Pouczenie o odwołaniu (21 dni).
- 1 miesiąc przy dyscyplinarce.
- Konsultacja związkowa – członek ZZ.
- Zgoda związkowa (reprezentant ZZ, społeczny inspektor pracy); Zgoda rady pracowniczej (członek rady pracowniczej). Zgoda gminy (radny).
- Ochrona: kobiety w ciąży, nieobecności, ochrona przedemerytalna.

# Niezachowanie wymogów formalnych – jakie skutki?

## Brak sankcji nieważności.

Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. (...)

Art. 50. [Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej]

(...)

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

# Niezachowanie wymogów formalnych – pouczenie o prawie odwołania

## Brak sankcji nieważności.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r. II PK 333/14:

„Błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy.”

# Dodatkowe kwestie

- Okres wypowiedzenia – uzależniony od okresu zatrudnienia u pracodawcy (nie tylko aktualnej uop).
- Nieodebrane doręczenia pocztowe w czasie COVID-19 – brak skutku doręczenia.
- Doręczenie wypowiedzenia na e-maila pracownika.
- Odprawa wynikająca z reg. wew., PDO (programy dobrowolnych odejść).



# Odprawa - przyczyna niedotycząca pracownika

- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – art. 10 ust. 1:
- Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.
- SN wyrok z dnia 14.12.2016 r. II PK 281/15: „Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.”
- Art. 8. [Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]

# Case study – odmowa podpisania wypowiedzenia

- Pracownik stawiał się do pracy. Został zaproszony do gabinetu przełożonego i ten przedłożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu uop. Pracownik odmówił podpisania dokumentu i wyszedł, pozostawiając dokument na stole. Czy oświadczenie zostało skutecznie złożone?
- Tak. Pracownik miał możliwość zapoznania się z przedłożonym oświadczeniem woli. Dobrowolna rezygnacja nie powoduje nieskuteczności złożonego wypowiedzenia.

# Case study – omdlenie podczas wypowiedzenia

- Pracownik stawiał się do pracy. Został zaproszony do gabinetu przełożonego i ten przedłożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu uop. Pracownik zasnął, natychmiast została wezwana karetka. Czy oświadczenie zostało skutecznie złożone?
- Raczej nie, chociaż niuanse mogą przeważać o wyniku sprawy. Pracownik co do zasady nie miał możliwości zapoznania się z przedłożonym wypowiedzeniem, więc nie zostało ono skutecznie złożone.

## Case study – L4 po złożeniu wypowiedzenia

- Pracownik stawiał się do pracy. Został zaproszony do gabinetu przełożonego i ten wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu uop. Następnego dnia w systemie pojawiło się L4 pracownika, zaczynające się od dnia złożenia wypowiedzenia. Czy oświadczenie o wypowiedzeniu uop zostało skutecznie złożone?
- Tak, pracownik stawiał się do pracy i podjął się wykonywania swoich obowiązków. Art. 41 kp obejmuje ochroną usprawiedliwioną nieobecność w pracy, tutaj pracownik był obecny w pracy.

## Case study – porzucenie pracy a L4

- Pracownik nie stawia się do pracy przez kolejne dni. Pracodawca nie ma w systemie informacji o L4. Wysyła mu wypowiedzenie dyscyplinarne uop i wskazuje jako przyczynę porzucenie pracy. Po upływie 2 dni od dnia odbioru przesyłki w systemie pojawia się L4, obejmujące okres dotychczasowej nieusprawiedliwionej nieobecności. Czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem?
- Istnieje ryzyko, że nie. Pracodawca może wypowiedzieć uop „dyscyplinarnie” w czasie L4, natomiast tutaj pracownik może kwestionować przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu – wobec L4 nie będzie ona prawdziwa.

# Case study – utrata zaufania

- Pracodawca nie chce wskazywać przyczyny jaka stoi za rozwiązaniem umowy o pracę. Postanawia więc, że wpisze jako przyczyna „utrata zaufania” i nic więcej. Czy taka przyczyna obroni się w procesie sądowym?
- Istnieje wysokie ryzyko, że nie. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem przyczyna musi być na tyle jasna i konkretna, aby pracownik mógł samodzielnie ocenić prawdziwość okoliczności jakie za nią stoją.

## Case study – kilka przyczyn

- Pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu umowy o pracę kilka okoliczności (przyczyn). Czy można wskazać kilka przyczyn czy powinien tylko jedną? Co jeżeli niektóre z nich nie okazałyby się prawdziwe lub pracodawca nie miałby odpowiednich dowodów by je wykazać?
- Można wskazać kilka przyczyn w wypowiedzeniu. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem sądowym wystarczające jest, aby jedna z nich była prawdziwa.

## Case study – konsultacja ze zz

- Pracodawca zamierza wypowiedzieć pracownikowi uop. Wie, że pracownik jest członkiem związku zawodowego (nie reprezentantem), więc skierował do zz zapytanie e-mail, gdzie w treści maila wpisał kogo zamierza zwolnić i dlaczego, prosząc o ustosunkowanie się w ustawowym terminie. Po upływie terminu pracodawca wypowiedział uop. Czy postąpił prawidłowo?
- Nie. Konsultacja związkowa musi odbyć się na piśmie. Pracodawca natomiast zainicjował ją w formie dokumentowej, a zatem nie dokonał skutecznie konsultacji wypowiedzenia ze zz.



## Case study – brak dowodów

- Pracownica twierdzi, że inny pracownik napastował ją w zakładowej szatni. Brak jest kamer w tym miejscu, nikt nie był świadkiem tej sytuacji. Pracownica była na policji oraz na obdukcji. Pracodawca nie toleruje tego typu zachowania. Zamierza zwolnić pracownika dyscyplinarnie. Czy ma taką możliwość?
- Niestety, takie działanie może być dla pracodawcy ryzykowne. Brak jest bowiem jakichkolwiek dowodów uzasadniających naganne zachowanie pracownika = brak możliwości wykazania przyczyny w wypadku odwołania do sądu pracy.

# Case study – wyczerpanie okresu zasiłkowego

- Pracownik przebywający na długotrwałym L4 wyczerpał okres zasiłkowy. Pracodawca zamierza wypowiedzieć mu umowę o pracę bez wypowiedzenia. Czy może to zrobić już pierwszego dnia po upływie okresu zasiłkowego?
- Nie rekomenduję takiego działania. W wypadku, gdy pracownik otrzymałby świadczenie rehabilitacyjne, jego ochrona zostanie wydłużona o dodatkowe 3 miesiące po upływie okresu zasiłkowego. Należy mieć na uwadze, że decyzja ZUS może się pojawić w każdej chwili i obejmować wsteczny okres. W praktyce najbezpieczniej jest odczekać 3 miesiące po upływie okresu zasiłkowego.

# Case study – kryteria doboru

- Pracodawca zamierza zwolnić jednego z kilku przedstawicieli handlowych, z uwagi na konieczność zmniejszenia etatów (spadek liczby kontrahentów). Czy musi napisać w wypowiedzeniu dlaczego zwalnia akurat tego przedstawiciela?
- Taka informacja powinna się pojawić, ale nie ma przepisu obligującego do wskazywania jej w treści wypowiedzenia. Są to tzw. kryteria doboru, które mogą być przekazane ustnie. Zgodnie z orzecznictwem sądowym pracownik powinien mieć możliwość ustalić dlaczego on jest został zwolniony.

## Case study - pouczenie

- Pracodawca z siedzibą w Katowicach zamierza zwolnić przedstawiciela handlowego, który pracuje w biurze w innej części kraju (Warszawa). Jak wskazać w pouczeniu sąd właściwy do odwołania?
- Najlepiej jest wskazać do wyboru pracownikowi: sąd siedziby pracodawcy (sąd pracy w Katowicach) albo sąd, gdzie praca była świadczona (sąd pracy w Warszawie).

# Case study – termin na dyscyplinarkę

- Pracodawca w dniu 1 marca 2022 r. wykrył pewne nieprawidłowości w księgach oddziału, natomiast nie wie, z czyjej winy wynikły. Zlecił przeprowadzenie szczegółowego badania ksiąg i w dniu 10 marca 2022 r. otrzymał raport, z którego wynika, że za kradzieżę jest odpowiedzialna osoba X. Pracodawca w dniu 5 kwietnia złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu dyscyplinarnym. Czy postąpił prawidłowo?
- Tak, miesięczny termin do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu „dyscyplinarnym” wiąże od uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie. Tym momentem było tutaj powiązanie wykrytych nieprawidłowości z daną osobą.

## Case study – dyscyplinarka w czasie L4

- Pracodawca dowiedział się, że pracownik bez jego zgody przesyłał informacje poufne pracodawcy na swój adres prywatny e-mail. Pracownik przebywa na L4 i nie zapowiada się, aby miał z niego powracać w najbliższym czasie. Pracodawca chce skorzystać z wypowiedzenia „dyscyplinarnego”, ale wie, że wiąże go 1-miesięczny termin. Czy może złożyć to wypowiedzenie pomimo nieobecności pracownika?
- Tak, pracodawca jest uprawniony do zwolnienia dyscyplinarnego w czasie nieobecności pracownika. Nie jest natomiast możliwe złożenie wypowiedzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia w tym czasie.

# Case study – częste nieobecności

- Pracownik jest nieobecny często w pracy średnio około tygodnia-dwóch w każdym miesiącu. Wynika to z jego problemów zdrowotnych, a wszystkie nieobecności są usprawiedliwione. Czy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę z tego powodu?
- Tak, ale tylko, jeżeli te nieobecności powodują dezorganizację pracy. Przykładowo pracodawca musi organizować zastępstwa, a inni pracownicy pracują z tego powodu w godzinach nadliczbowych.

## Dziękuję za uwagę

**r. pr. Joanna Ostrzewska**

**[jostrzewska@jga.com.pl](mailto:jostrzewska@jga.com.pl)**

**Kancelaria Radców Prawnych JGA**

**Ginckaj, Morawiec, Olszewski, Stankiewicz Sp. p.**

ul. J. Kilińskiego 34, 40-062 Katowice,

tel./fax: +48 (32) 257 17 79, (32) 258 18 40,

[jga@jga.com.pl](mailto:jga@jga.com.pl), [www.jga.com.pl](http://www.jga.com.pl)