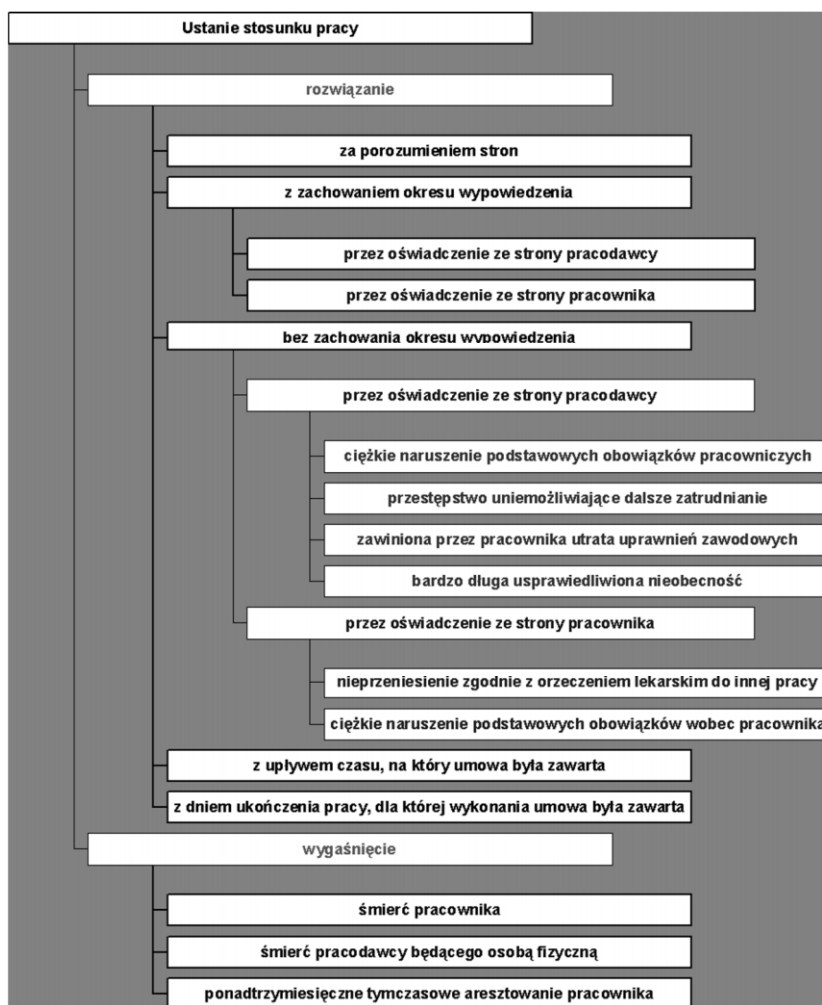


Ustanie stosunku pracy

Tomasz Winiarczyk

Ustanie stosunku pracy

- wygaśnięcie
 - śmierć pracownika
 - śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną, który nie ma przejmujących działalność następców prawnych
 - ponadtrzymiesięczne tymczasowe aresztowanie pracownika
- rozwiązanie
 - za porozumieniem stron
 - za wypowiedzeniem
 - bez wypowiedzenia



Przypadki rozwiązania stosunku pracy – przegląd (stan prawny luty 2016)

1) rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron

- Przy rozwiązywaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron nie obowiązują żadne ograniczenia, jakie przepisy prawa pracy nakładają na inne sposoby rozwiązywania tych umów.

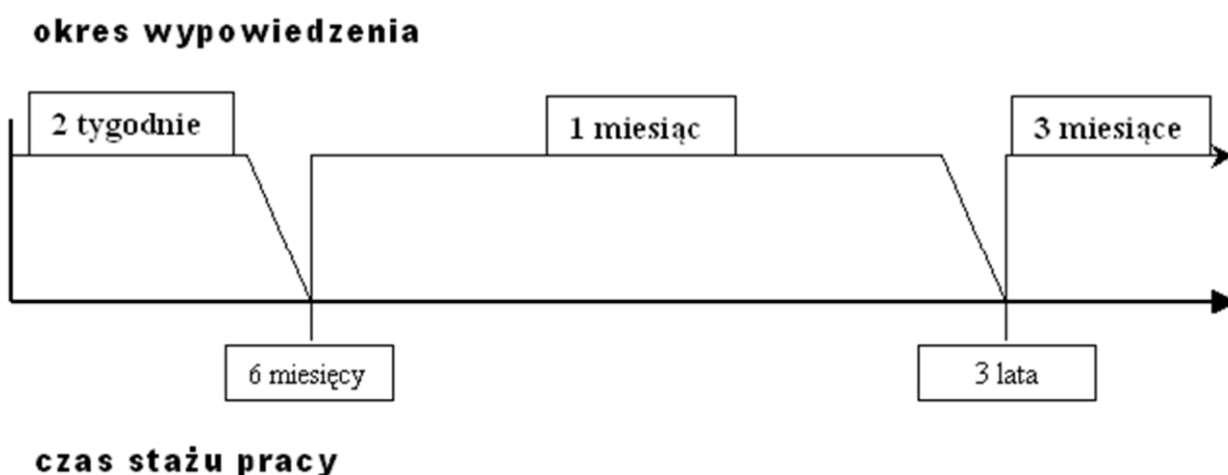
2) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

- Do rozwiązania umowy o pracę może dojść także w wyniku złożenia przez jedną stronę stosunku pracy tzw. wypowiedzenia.

okresy wypowiedzenia – umowa na czas określony i nieokreślony

- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
 - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
 - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

umowa na czas określony i nieokreślony



umowa na czas nieokreślony

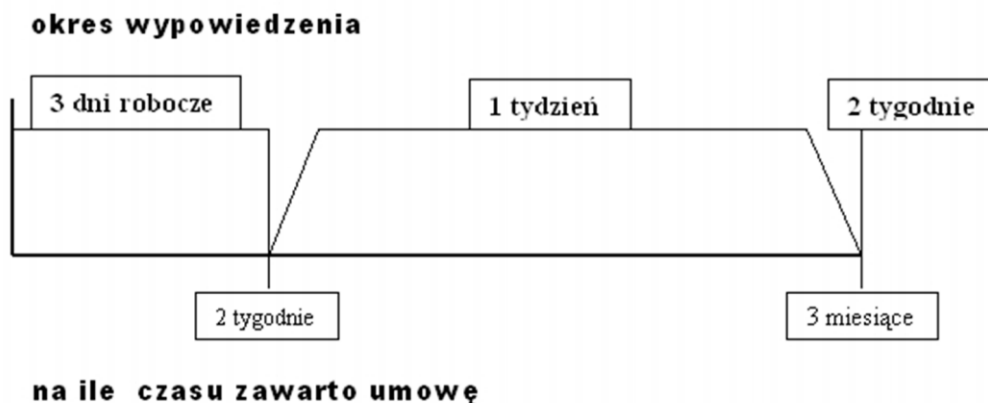
- O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.
 - Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.
- W przypadku upadłości lub likwidacji zakładu pracy trybu tego nie stosuje się.

umowa na czas nieokreślony

- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.
- Podana przez niego przyczyna musi być prawdziwa i konkretna.
- Pracownik nie musi podawać przyczyny.

umowa na czas próbny

- W przypadku umowy na czas próbny żadna ze stron nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia.



matematyka wypowiedzeniowa

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

obowiązki pracodawcy

- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.
- 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.
- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.
- Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o **odszkodowaniu**.

przywrócenie do pracy

- Pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

3a) rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę

- Rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, czyli w trybie natychmiastowym, może zarówno pracodawca, jak i pracownik.
- Muszą wystąpić, określone w przepisach prawa pracy, okoliczności uzasadniające taki tryb rozwiązania umowy.
- Trzeba drugiej stronie złożyć pisemne oświadczenie w tej sprawie, wskazujące przyczynę takiego rozwiązania.
- Dodatkowo pracodawca powinien zawrzeć pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy

przesłanki „dyscyplinarne”

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.

przesłanki dot. nieobecności usprawiedliwionej

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

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

3b) rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

- Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli:
 - otrzymał orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
 - pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

W takiej sytuacji pracodawca musi wypłacić pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeśli umowa była zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – za dwa tygodnie.

Roszczenia w razie wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia

1. 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.

Roszczenia w razie wadliwego rozwiązania umowa bez wypowiedzenia

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

O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

4) rozwiązanie umowy po upływie okresu na jaki była zawarta

- Skutek prawny w postaci rozwiązania się tej umowy następuje bez potrzeby składania oświadczenia woli przez jedną ze stron.
 - Oświadczenie to zostaje złożone w momencie zawierania umowy przez określenie terminu lub zdarzenia, do którego ma ona trwać.

Wypowiedzenie zmieniające

wypowiedzenie zmieniające

- Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.
 - Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

wypowiedzenie zmieniające

- W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę **rozwiązuje się** z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.
- Jeżeli pracownik **przed upływem połowy okresu wypowiedzenia** nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.
- Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie.
 - W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Dziękuję za uwagę