

# Błędy przy zwalnianiu pracowników

7 pułapek na które należy zwracać uwagę przy zwalnianiu pracowników

*Katarzyna Jaźwińska*

21.04.2022

**Rozwiązanie umowy o pracę powoduje zakończenie stosunku pracy łączącego pracodawcę z pracownikiem.**

Sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- z mocy samego prawa
- porozumienia stron
- za wypowiedzeniem
- bez wypowiedzenia





## **Porozumienie stron**

- możliwe w każdym czasie
- w dogodnym dla każdego terminie

## **Zawarcie porozumienia stron możliwe w czasie**

- urlopu wypoczynkowego
- zwolnienia chorobowego
- lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika



## *Przykład:*

*Pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym od 3 do 12 stycznia 2022r. W trakcie urlopu znalazł korzystniejszą ofertę pracy którą miał rozpocząć od dnia 10 stycznia 2022r. W związku z tym zwrócił się do pracodawcy 7 stycznia 2022r. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pracodawca się zgodził w związku z tym postępowanie pracodawcy prawidłowe*

## **Pamiętajmy!**

Zawsze może dojść do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia umowy pracownika

### **Ważne**

Zawarcie porozumienia nie będzie przedłużać  
Ustawowych okresów wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron



**musi być zgodna wola obu stron**

Gdy pracownik składa wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 3 stycznia 2022r a pracodawca wyraża zgodę z dniem 5 stycznia 2022r. to żeby doszło do rozwiązania umowy o pracę z porozumieniem stron pracownik musi wyrazić zgodę na dzień 5 stycznia 2022r.

**Jeżeli tego nie zrobi to stosunek pracy trwa nadal**

## **Forma rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron**

Przepisy prawa pracy nie przewidują żadnej szczególnej formy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Do rozwiązania dojdzie nawet w przypadku ustnego porozumienia pracodawcy z pracownikiem.

**Pamiętajmy!**

**Warto by takie rozwiązanie było potwierdzone na piśmie- dla celów dowodowych**

.....dnia .....r.  
(miejsowość i data)

.....  
(dane pracodawcy)

.....  
( dane pracownika)

### **ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA POROZUMIENIEM STRON**

Na podstawie art. 30§ 1 pkt1 Kodeksu pracy rozwiązujemy umowę o pracę zawartą dnia.....  
( *data podpisania umowy o pracę*)  
w .....pomędzy.....a..... z dniem.....

(*miejsowość*)      (*dane pracodawcy*)      (*dane pracownika*)

Pracodawca  
.....

Pracownik  
.....



Cofnięcie oświadczenia o chęci rozwiązania umowy za porozumieniem stron.



**Zawsze za zgodą drugiej strony. Zarówno pracodawca jak i pracownik ma taką możliwość**

Można cofnąć oświadczenie o chęci rozwiązania umowy bez zgody drugiej strony ale trzeba posłkować się regulacjami Kodeksu cywilnego:

*Cofnięcie wniosku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron dotarło do drugiej osoby jednocześnie z wnioskiem lub wcześniej niż ten wniosek w taki sposób że adresat mógł się zapoznać z jego treścią.*

# Uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli / Kodeks cywilny/

Złożenie oświadczenia nastąpiło:

- pod wpływem błędu
- pod wpływem groźby karalnej
- w stanie wyłączającym świadomość lub swobodne wyrażanie woli
- **Każdorazowo sprawę ocenia Sąd**

## Jakie okoliczność nie mogą być uznane za wystarczające / SN/

- stres związany z podpisywaniem porozumienia
- brak świadomości o wszystkich następstwach takiego porozumienia np. w zakresie prawa do zasiłku dla bezrobotnych

## Co może stanowić podstawę

- naganne zachowanie pracodawcy np. straszenie pracownika zwolnieniem dyscyplinarnym, gdy ten nie podpisze porozumienia

**Pracodawca powinien zgodzić się na wniosek pracownicy dotyczący cofnięcia zgody na porozumienie Stron, jeżeli podpisując takie rozwiązanie umowy nie miała ona świadomości, że jest w ciąży**

# WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

## 1) Forma i treść wypowiedzenia

- Nie ma znaczenia w jakiej formie umowa o pracę została zawarta,
- Wypowiedzenie umowy o pracę powinno nastąpić w formie pisemnej niezależnie od tego, która strona ją wypowiada

**WAŻNE!** W przypadku zawarcia umowy w innej formie niż pisemna, np. ustnej, strony nie mogą skutecznie umówić się, że rozwiązanie umowy o pracę będzie możliwe w takiej formie

# Możliwość złożenia wypowiedzenia umowy w formie elektronicznej

Istnieje możliwość złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w postaci elektronicznej zaopatrzonego w kwalifikowany podpis elektroniczny – jest to równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Nie spełnia tych kryteriów zwykła korespondencja e-mailowa

# Przykład

*Pracownik jest zatrudniony w formie telepracy. Strony umówiły się że praca będzie wykonywana w mieszkaniu pracownika mieszczącym się w innej miejscowości niż siedziba firmy. Pracodawca ustalił, iż będą porozumiewali się pocztą elektroniczną. Pracodawca postanowił wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi i wysłał ją za pomocą wiadomości e-mail. Takie wypowiedzenie należy uznać za nieprawidłowe.*





**Gdy wypowiedziemy w innej formie  
wypowiedzenie takie będzie skuteczne  
ale dotknięte wadą**



# Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

## **WAŻNE!**

**Pracodawca ma obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.**

- Nie trzeba podawać przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny lub na czas określony



# Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być:

- Konkretna
- Prawdziwa
- Pracodawca może podać w uzasadnieniu wypowiedzenia jedną konkretną przyczynę, lub komplet przyczyn
- Lepiej podać więcej przyczyn, jeżeli takie są.
- Przyczyna, którą pracodawca podaje musi uzasadniać rozwiązanie umowy.

## WAŻNE!

*Nie ma obowiązku, aby wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bezpośrednio po zaistnieniu przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie*

Przyczyna musi być jednak aktualna np. spóźnienia

## Wybrane prawidłowe przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę / orzecznictwo Sądu Najwyższego:

- 1) Nieobecność pracownika
- 2) Brak umiejętności pracy zespołowej
- 3) Zeznanie nieprawdy w postępowaniu powypadkowym
- 4) Bezczywność i bierność w pracy
- 5) Brak wystarczających efektów w pracy
- 6) Przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki



## Nieprawidłowe w ocenie Sądu Najwyższego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę:

- 1) Pozorna likwidacja stanowiska pracy
- 2) Osiągnięcie wieku emerytalnego

## Konsultacje związkowe

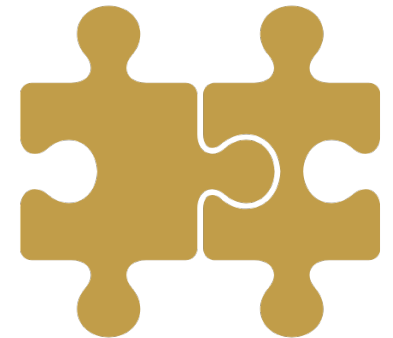
Obowiązek konsultacyjny pracodawcy dotyczy zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej **na czas nieokreślony**, gdy stroną umowy jest:

- 1)** pracownik zrzeszony z zakładowej organizacji związkowej
- 2)** jak również pracownik, który zwrócił się do takiej organizacji i wyraziła ona zgodę na jego reprezentację



**Co w przypadku gdy w zakładzie pracy jest kilka zakładowych organizacji związkowych.**

→ obowiązek konsultacyjny pracodawcy ograniczony jest do organizacji, która pracownika reprezentuje



## **W jaki sposób następuje konsultacja z zakładową organizacją związkową krok po kroku:**

- 1) pracodawca zawiadamia zakładową organizacją związkową na piśmie lub w formie elektronicznej z podpisem kwalifikowanym o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę
- 2) pracodawca wskazuje przyczynę wypowiedzenia taką samą jaką wskaże w wypowiedzeniu pracownikowi
- 3) zakładowa organizacja związkowa może w ciągu 5 dni zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia
- 4) pracodawca musi poczekać 5 pełnych dni zanim złoży wypowiedzenie pracownikowi
- 5) gdy pracodawca w wypowiedzeniu umowy chce złożyć inną przyczynę lub dodatkową przyczynę musi ponownie skonsultować
- 6) gdy pracodawca nie wie czy pracownika reprezentuje jakaś organizacja może wystąpić w tej sprawie z zapytaniem



# Okresy wypowiedzenia

Rodzaj umowy	Długość umowy	Długość okresu wypowiedzenia
<b>Umowa na okres próbny</b>	Do 2 tygodni	3 dni robocze
	Dłuższy niż 2 tygodnie	1 tydzień
	3 miesiące	2 tygodnie
<b>Umowa na czas określony i nieokreślony</b>	Zatrudnienie poniżej 6 miesięcy	2 tygodnie
	Zatrudnienie minimum 6 miesięcy	1 miesiąc
	Zatrudnienie minimum 3 lata	3 miesiące

# Ustalenie okresów wypowiedzenia

## 1) okres wypowiedzenia umowy liczony w dniach

- pierwszym dniem wypowiedzenia będzie dzień roboczy następujący po dniu, w którym nastąpiło doręczenie wypowiedzenia. Uwzględnieniu podlegają wszystkie dni z wyjątkiem niedzieli i dni ustawowo wolnych o pracy.

### Przykład

*Pracodawca w piątek 7 stycznia 2022r. wypowiedział umowę na okres próbny wynoszący 2 tygodnie. W tym wypadku umowa zostaje rozwiązana z okresem 3 dni. Termin rozpocznie bieg 8 stycznia- w sobotę, a zakończy we wtorek – 11 stycznia 2022r.*



## 2) Okres wypowiedzenia liczony w tygodniach

- liczymy go od pierwszej niedzieli wypadającej po dniu złożenia wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia zakończy się wówczas, w zależności od przypadku, po upływie jednego lub dwóch tygodni. W każdym przypadku sobota będzie ostatnim dniem okresu wypowiedzenia.

### *Przykład*

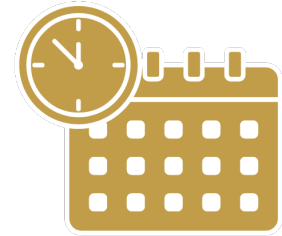
*Pracownikowi zatrudnionemu na czas określony pracodawca złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Umowa została wypowiedziana w poniedziałek 10 stycznia 2022r. Bieg wypowiedzenia rozpoczyna się w niedzielę 16 stycznia 2022r., a upłynie 29 stycznia 2022r.*

### 3) Okres wypowiedzenia liczony w miesiącach

- początkiem biegu wypowiedzenia jest pierwszy dzień kalendarzowy kolejnego miesiąca, czyli następującego po miesiącu, w którym nastąpiło złożenie wypowiedzenia. Ostatnim dniem wypowiedzenia będzie ostatni dzień miesiąca

#### *Przykład*

*Pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony złożył 5 stycznia 2022r. wypowiedzenie umowy z zachowaniem 3-miesięcznego wypowiedzenia. Bieg okresu wypowiedzenia rozpocznie się 1 lutego 2022r. a zakończy 30 kwietnia 2022r.*



## Skrócenie okresu wypowiedzenia

- 1) może skrócić okres wypowiedzenia tylko pracodawca
- 2) może skrócić okres wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony, których okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące
- 3) gdy wypowiedzenie w związku z upadłością lub likwidacją pracodawcy lub z innej przyczyny niedotyczącej pracownika
- 4) maksymalnie może skrócić do 1 miesiąca
- 5) pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostały okres

# Problemy z doręczeniem wypowiedzenia

## 1) wręczenie osobiście

*/ co w przypadku gdy pracownik nie chce odebrać/*

2) za pośrednictwem operatora pocztowego ( list polecony za zwrotnym potwierdzeniem odbioru)

- Przed COVIDEM – tzw fikcja doręczenia
- Obecnie nieodebranie pism wysyłanych w okresie zagrożenia epidemicznego lub w stanie epidemii nie uważa się za doręczone prawidłowo



## **WAŻNE !**

*Na czas epidemii 14 dni po niej zawieszeniu ulega zasada uznania dwukrotnie awizowanej przesyłki od pracodawcy ze skutkiem doręczenia.*

## Co może zrobić pracodawca gdy pracownik nie odbiera w dalszym ciągu przesyłek:

- 1) jeszcze raz wysłać listem poleconym za potwierdzeniem odbioru
- 2) doręczać przez firmę kurierską
- 3) wysłać do miejsca zamieszkania pracownika dwóch innych pracowników by doręczyli osobiście wypowiedzenie
- 4) można również złożyć w formie elektronicznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem / pracownik musi posiadać pocztę elektroniczną w celu korespondencji/



## Procedura przy zwalnianiu grupowym

- podstawa prawna: ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
- ustawa ma zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniających co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika / wypowiedzenie lub za porozumienie stron/ , jeżeli w ciągu 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:
  - 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników
  - 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednak mniej niż 300
  - 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej

## **Pojęcie przyczyn nie leżących po stronie pracownika**

*/ są to przyczyny leżące po stronie pracodawcy jak i inne/*

### Przykłady

- Likwidacja pracodawcy czy stanowiska pracy
- Redukcja zatrudnienia
- Zamknięcie działalności konkretnego rodzaju
- Zachwianie koniunktury na rynku
- Likwidacja działalności przez kontrahentów



## Których przepisów nie stosujemy przy zwolnieniach grupowych:

- Nie konsultuje się wypowiedzenia ze związkami zawodowymi
- Dotyczących ochrony w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy
- */ dopuszczalne wypowiedzenie umowy w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące/*



# Odprawa pieniężna

**1- miesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,

**2- miesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,

**3- miesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat,



# ZAKAZ WYPOWIADANIA UMÓW ZE WZGLĘDU NA PRZEPISY OCHRONNE

## 1) Ochrona przedemerytalna

*/ dotyczy osoby której brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego  
a okres zatrudnienia umożliwia otrzymanie emerytury/*

**Ważne!**

**Ochrona dotyczy wyłącznie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę**

## Możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę

- Tzw. zwolnienie dyscyplinarne
- Na skutek upływu czasu na jaki została zawarta
- Za porozumieniem stron
- W wyniku wypowiedzenia przez pracownika



- ✓ Zakaz wypowiedzenia umowy w okresie przedemerytalnym nie odnosi się do wypowiedzenia złożonego przed rozpoczęciem okresu ochronnego
- ✓ Ochrona przedemerytalna dotyczy również wypowiedzenia warunków pracy i płacy

### **WYJĄTEK!**

- *Wprowadzenie nowych zmian dotyczy ogółu pracowników*
- *Stwierdzono orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień*

# Kiedy pracownik nie może powołać się na ochronę przedemerytalną

- Uzyska rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy
- Pracodawca ogłosi upadłość lub likwidację

## 2) Ochrona ze względu na usprawiedliwioną nieobecność

- Urlop
- Choroba
- Opieka
- Bycie świadkiem w Sądzie
- Opieka
- Ślub
- Pogrzeb

## Granice Czasowe nieobecności:choroba

- 3 miesiące- jeżeli powodem jest choroba, a zatrudnienie pracownika u danego pracodawcy wynosi mniej niż 6 miesięcy
- Łączny okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące ( łącznie 272 dni, a w przypadku gruźlicy 360 dni) – jeżeli pracownik nie świadczy pracy, bo jest chory, uległ wypadkowi przy pracy lub zapadł na chorobą zawodową, a jego zatrudnienie u tego pracodawcy jest dłuższe niż 6 miesięcy
- 1 miesiąc- gdy absencja w pracy jest spowodowana inną przyczyną niż choroba



## Tymczasowy areszt



okres ochrony wynosi 3 miesiące po tym okresie umowa o pracę wygasa

### 3) Kobieta w ciąży

- ✓ nie dotyczy umowy zawartej na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca
- ✓ umowa zawarta na czas określony i okres próbny powyżej 1 miesiąca, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży automatycznie przedłuża się do porodu / *nie dotyczy umowy na zastępstwo* /
- ✓ termin upływu trzeciego miesiąca – 28 dni
- ✓ świadectwo lekarskie

## **4) przebywanie na urlopie macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego ( adopcyjnego) rodzicielskiego i ojcowskiego**

- ✓ dotyczy nie tylko kobiet ale i mężczyzn
- ✓ inny członek najbliższej rodziny ( dziadek, babka, rodzeństwo itp.) korzystające z urlopu macierzyńskiego lub rodzinnego

# Uchylenie ochrony rodzicielskiej

- Zwolnienie dyscyplinarne
- Pracodawca ogłasza upadłość
- Następuje likwidacja pracodawcy

# ROZWIAZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ

## Zwolnienie dyscyplinarne

- ✓ ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych
- ✓ popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy przestępstwa które uniemożliwia mu dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku
- ✓ zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku
- ✓ **Przedłużająca się usprawiedliwiona nieobecność pracownika**

# Ograniczenie czasowe

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia **po upływie 1 miesiąca** od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie

## Rozwiązanie dyscyplinarne – wymogi formalne

- na piśmie
- musi być określona przyczyna
- Zawierać pouczenie o możliwości odwołania się do sądu w terminie 21 dni
- Konieczność konsultacji ze związkami zawodowymi – opinia niezwłocznie nie później niż w ciągu 3 dni

## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA

- Gdy po wydaniu orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika pracodawca nie przeniesie go do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje, w terminie wskazanym w orzeczeniu
- W razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika