

Organizacja i zarządzanie małą
firmą informatyczną

Rozwiązywanie umowy o pracę

Wykonał
Grzegorz Owsicki
nr albumu 173686

Sposoby rozwiązywania umowy o pracę

1. Na mocy porozumienia obu stron
2. Przez rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia
3. Przez rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia
4. Wygaśnięcie umowy o pracę

Ponadto w przypadku umowy zawartej na czas określony umowa zostaje rozwiązana samoistnie po upływie czasu na jaki została zawarta.

Pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi świadectwo pracy nie później niż w dniu rozwiązania umowy.

Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia obu stron.

Jest to najbardziej polubowny sposób rozwiązywania umowy.

Wymaga:

- Zgody obu stron na rozwiązanie umowy.
- wspólnego podpisania dokumentu, który będzie potwierdzał termin i zasady zakończenia współpracy przez strony.

Przepisy zakładają że obie strony wyraziły zgodę na zakończenie współpracy, z tego powodu ani pracownik ani pracodawca nie mają możliwości do odwołania się od porozumienia do sądu pracy. Pracownika nie obowiązuje także ochrona przed rozwiązaniem umowy.

Za porozumieniem można rozwiązać każdą umowę o pracę, czyli niezależnie od tego, czy została zawarta na okres próbny, czas określony czy czas nieokreślony. Można ją również rozwiązać w każdym czasie.

Z inicjatywą może wystąpić zarówno pracodawca jak i pracownik.

Data rozwiązania umowy nie musi być datą zawarcia porozumienia.

Porozumienie musi zostać zawarte na piśmie w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach. Jeden z nich zostaje zachowany w aktach osobowych pracownika, a drugi otrzymuje pracownik.

Treść porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę poza obowiązkowymi informacjami o dacie rozwiązania stosunku pracy i oświadczeniem stron, że zgodnie ustaliły termin, w którym rozwiążą umowę o pracę może zawierać także informacje:

1. O sposobie wykorzystania lub rozliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi
2. Dotyczące zwrotu sprzętu służbowego
3. O terminie wypłaty wynagrodzenia oraz terminie i sposobie wypłaty innych świadczeń, takich jak premia czy prowizja.

Przez rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia

Rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem może zarówno pracodawca jak i pracownik. Rozwiązanie umowy następuje po zakończeniu się okresu wypowiedzenia. W ten sposób można rozwiązać każdą umowę o pracę.

Okres wypowiedzenia jest zależny od:

1. Rodzaju podpisanej umowy
2. Czasu stażu pracy

Okres wypowiedzenia dla umowy o pracę na okres próbny:

1. Jeżeli staż pracownika jest mniejszy niż 2 tygodnie okres wypowiedzenia wynosi 3 dni
2. Jeżeli jest dłuższy niż 2 tygodnie okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień
3. Jeżeli jest dłuższy niż 3 miesiące okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie

Okres wypowiedzenia dla umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony:

1. Jeżeli staż jest krótszy niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie
2. Jeżeli staż trwał od 6 miesięcy do 3 lat – okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc
3. Jeżeli powyżej 3 lat – okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące

Okresy wypowiedzenia określone w prawie pracy są skuteczne na koniec tygodnia lub miesiąca.

Jeżeli w firmie działa organizacja związkowa przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązanie umowy o pracę musisz jej przekazać zawiadomienie o tym razem z powodem zwolnienia jeśli pracownik jest jej członkiem bądź organizacja postanowi wziąć jego interesy w obronę.

Po otrzymaniu zawiadomienia organizacja może:

- w terminie 5 dni zgłosić opinię w sprawie przyczyny zwolnienia
- w tym terminie zgodzić się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia
- pozostawić je bez odpowiedzi

Niezależnie od odpowiedzi organizacji związkowej jej stanowisko nie jest ona wiążące, pracodawca musi rozważyć odpowiedź ale sam podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy.

Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązków na okres wypowiedzenia, pracodawca musi w takim przypadku złożyć pisemne oświadczenie. Zwolnienie z obowiązków nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Pracownik nie musi podawać powodu wypowiedzenia umowy, pracodawca ma obowiązek podać powód wypowiedzenia umowy z wypowiedzeniem jeżeli umowa została zawarta na czas określony bądź nieokreślony.

Pracownik po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy może odwołać się do sądu pracy w ciągu 21 dni. W ramach postępowania sądowego pracownik może żądać:

- odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy pracy
- w przypadku umowy na czas nieokreślony przywrócenia na stanowisko pracy na tych samych warunkach na których był zatrudniony

Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia

Rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem może zarówno pracodawca jak i pracownik. Rozwiązanie umowy następuje po złożeniu wypowiedzenia.

Zarówno pracownik jak i pracodawca musi podać powód rozwiązania umowy.

Można w ten sposób rozwiązać każdą umowę o pracę.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli:

- posiada orzeczenie lekarskie świadczące o tym że wykonywana praca
- wpływa negatywnie na zdrowie pracownika
- gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia obowiązków

Pracownik może rozwiązać umowę na podstawie orzeczenia jeżeli pracodawca nie przeniesie go do innej pracy nie wpływającej negatywnie na zdrowie pracownika. Wynagrodzenie pracownika w takim przypadku nie musi być takie samo.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika nazywa się zwolnieniem dyscyplinarnym. Może ono nastąpić w trzech przypadkach:

- Pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych
- Pracownik popełnił w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku
- Pracownik utracił ze swojej winy uprawnienia, które są konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

W określonych przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Może to nastąpić jeśli:

- pracownik jest niezdolny do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące jeśli był zatrudniony przez krócej niż 6 miesięcy.
- pracownik jest niezdolny do pracy wskutek choroby trwającej dłużej łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku, oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - jeśli pracownik był zatrudniony przez dłużej niż 6 miesięcy lub jego niezdolność jest spowodowana wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową
- usprawiedliwiona nieobecność z innych przyczyn trwa dłużej niż miesiąc

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę jeśli nieobecność pracownika jest spowodowana:

- sprawowaniem opieki nad dzieckiem
- chorobą zakaźną

Pracodawca może wypowiedzieć umowę tylko wtedy gdy z tych przyczyn pracownik jest nieobecny w pracy.

Jeżeli w firmie działa organizacja związkowa przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązanie umowy o pracę musisz jej przekazać zawiadomienie o tym razem z powodem zwolnienia jeśli pracownik jest jej członkiem bądź organizacja postanowi wziąć jego interesy w obronę.

Po otrzymaniu zawiadomienia organizacja może:

- w terminie 3 dni zgłosić opinię w sprawie przyczyny zwolnienia
- w tym terminie zgodzić się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia
- pozostawić je bez odpowiedzi

Niezależnie od odpowiedzi organizacji związkowej jej stanowisko nie jest ona wiążące, pracodawca musi rozważyć odpowiedź ale sam podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy.

Pracownik po wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę może odwołać się do sądu pracy. Pracodawca w ramach postępowania sądowego musi wykazać że:

- złożył oświadczenie w formie pisemnej
- oświadczenie zawiera wszystkie potrzebne elementy
- skontaktował się ze związkami zawodowymi
- wskazana przyczyna zwolnienia jest zasadna

Pracownik w ramach postępowania sądowego może żądać:

- Przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach
- odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia

Wygaśnięcie umowy o pracę

Wygaśnięcie umowy o pracę może nastąpić w określonych przypadkach:

- śmierci pracownika
- śmierci pracodawcy jeśli był osobą fizyczną
- 3-miesięcznej nieobecności pracownika tymczasowo aresztowanego

W przypadku śmierci pracodawcy umowy nie wygasają jeśli:

- nastąpi przejęcie pracowników przez innego pracodawcę na zasadach przejścia zakładu pracy
- zostanie utworzony zarząd sukcesyjny

Jeśli umowa wygaśnie z powodu tymczasowego aresztowania pracodawca musi zatrudnić ponownie pracownika jeśli postępowania karne wobec niego zostanie umorzone lub zakończyło się wyrokiem uniewinniającym. Pracownik w takim przypadku musi złożyć oświadczenie w ciągu 7 dni od wydania orzeczenia.