

bezpłatny webinar

RZECZOWO O PRAWIE

Zakończenie zatrudnienia (wypowiedzenia i porozumienia)



23 listopada
godz. 11:00



adwokat

Jerzy Hajn



adwokat

Magdalena Sudot

bezpłatny webinar

RZECZOWO O PRAWIE



Agenda

- *prawne aspekty wypowiedzenia umowy o pracę
- *jak powinno być skonstruowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę
- *o czym pamiętać przy rozwiązywaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron?

Prawne aspekty wypowiedzenia umowy o pracę

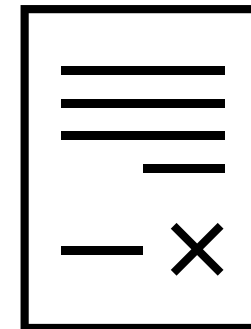


Jednostronne rozwiązanie umowy o pracę

art. 30 § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy

Umowa o pracę rozwiązuje się przez:

- oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia
- oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia



Kwestie prawne:

- ✓ Kto może rozwiązać umowę o pracę w taki sposób?
- ✓ Czy z każdym pracownikiem?
- ✓ W jakiej formie powinno być złożone oświadczenie?
- ✓ Kiedy następuje rozwiązanie umowy o pracę?
- ✓ Czy okres wypowiedzenia można skrócić?
- ✓ Czy rozwiązanie umowy w ten sposób jest bezpieczne?

Jak powinno być
skonstruowane
oświadczenie o
rozwiązaniu umowy
o pracę?



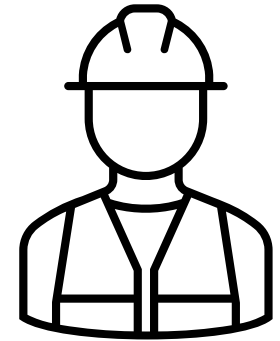
Jednostronne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika

Za wypowiedzeniem:

- ✓ Nie musi wskazywać przyczyn, chyba że jest konsekwencją mobbingu
- ✓ Powinno być złożone na piśmie

Bez wypowiedzenia:

- ✓ Tylko w określonych w przepisach sytuacjach
- ✓ Powinno być złożone na piśmie
- ✓ Powinno wskazywać przyczyny



Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (na czas określony lub na czas nieokreślony) lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

Co zgodnie z przepisami powinno zawierać?

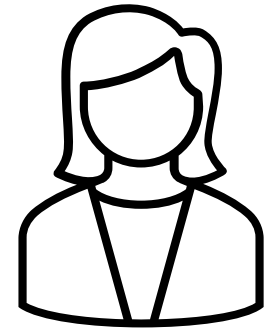
- ✓ Wskazanie przyczyny, uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy
- ✓ Pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy
- ✓ Podpis

Co jeszcze powinno być wskazane w oświadczeniu?

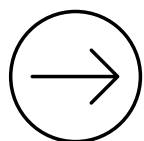
- ✓ Prawidłowe oznaczenie adresata
- ✓ Data
- ✓ Dane identyfikujące rozwiązywaną umowę

Co dodatkowo może zawierać wypowiedzenie?

- ✓ Dokładne określenie daty rozwiązania stosunku pracy
- ✓ Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² k.p.)
- ✓ Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ k.p.)
- ✓ Zobowiązanie pracownika do zwrotu lub wyliczenia się z mienia powierzonego
- ✓ „Przypomnienie” o obowiązku zachowania poufności lub zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy – jeżeli była zawarta stosowna umowa

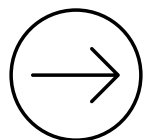


Na co pracodawcy powinni szczególnie uważać przy sporządzaniu oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę?



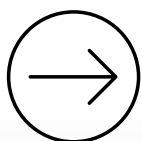
Redakcja przyczyn rozwiązania umowy o pracę:

- ✓ Przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista i istotna (por. postanowienie SN z 15 listopada 2007 r., II PK 154/07; postanowienie SN z 22 sierpnia 2012 r., I PK 90/12)
- ✓ Katalog przyczyn powinien być dobrany uważnie i z umiarem
- ✓ Pracodawca powinien zabezpieczyć dowody na wykazanie podniesionych przyczyn



Charakter przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (dotyczące lub niedotyczące pracownika)

- ✓ Jeżeli przyczyna nie dotyczy pracownika, należy wskazać obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia (tzw. przyczyny drugiego stopnia)
- ✓ Może powstać konieczność porównania pracowników wg obiektywnych kryteriów



Likwidacja stanowiska pracy

- ✓ Pozorna likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia umowy o pracę
- ✓ Warto najpierw rozważyć inne możliwości rozwiązania stosunku pracy – na podstawie rzeczywistych przyczyn.

O czym należy
pamiętać rozwiązując
umowę o pracę
na mocy porozumienia
stron?



Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę

art. 30 § 1. pkt 1 Kodeksu pracy

Umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron.

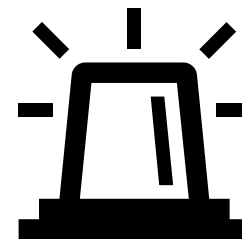


Korzyści:

- ✓ można rozwiązać umowę z każdym pracownikiem – niezależnie od rodzaju umowy o pracę;
- ✓ można rozwiązać w każdym czasie;
- ✓ zakres elastyczności w ustalaniu warunków zakończenia stosunku pracy;
- ✓ zakres elastyczność co do formy zawarcia porozumienia;
- ✓ minimalizuje ryzyko sporu sądowego – oszczędność dla pracodawców i pracowników (czasu i finansów)

Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę

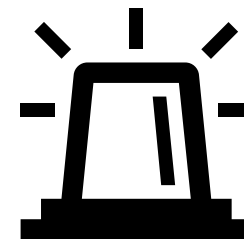
Wątpliwości i pytania, które warto rozważyć przed zawarciem porozumienia



- Czy oferta zawarcia porozumienia może być uznana za wypowiedzenie umowy?
- Czy w porozumieniu wpisywać przyczynę rozwiązania umowy o pracę?
- Czy można zawrzeć porozumienie rozwiązujące umowę w innym terminie? (Na przyszłość)?
- Czy porozumieniem może być wydanie świadectwa pracy wskazującego porozumienie jako tryb rozwiązania umowy o pracę?
- Czy pracownik może odwołać się do sądu od zawartego porozumienia?
- Czy porozumienia „liczą się” do limitów przewidzianych w grupowych zwolnieniach?
- Czy pracownik może dochodzić wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron?

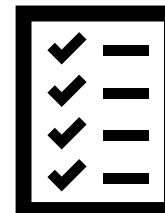
Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę

Wątpliwości i pytania, które warto rozważyć przed zawarciem porozumienia



- Jak zawrzeć uwagę z pracownikiem, który może mieć trudności ze świadomym wyrażeniem woli?
- Czy można rozwiązać umowę na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne?
- Kwota porozumienia a przychód pracownika – czy kwota rekompensaty finansowej może być za wysoka? Co wtedy?
- Czy porozumienie można odwołać/cofnąć?
- Czy mogę rozwiązać umowę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 kp) pracownikowi, który przebywa na okresie wypowiedzenia przewidzianym w porozumieniu?
- Kto może zawrzeć porozumienie w imieniu pracodawcy a kto w imieniu pracownika?

Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę



O czym warto pamiętać zawierając porozumienia z pracownikami ?

- ✓ preferowany i minimalizujący ryzyko sporu sposób zakończenia zatrudnienia
- ✓ dostosowanie formy i zakresu do konkretnego stosunku prawnego, np. nie każdą umowę rozwiążemy via email czy SMS niewadliwie
- ✓ sposób sformułowania porozumienia ma wpływ na zakres uprawnień pracownika (odprawy z tytułu zwolnień grupowych)
- ✓ porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy mogą „wliczać się” w limity zwolnień grupowych
- ✓ konieczność unikania wad oświadczenia wolni (choroba, błąd, podstęp, groźba)

bezpłatny webinar

RZECZOWO O PRAWIE



Dziękujemy za uwagę.

adw. Jerzy Hajn
jerzy.hajn@lubasziwspolnicy.pl

adw. Magdalena Sudół
magdalena.sudol@lubasziwspolnicy.pl

<https://www.webinary.lubasziwspolnicy.pl/webinary>

bezpłatny webinar

RZECZOWO O PRAWIE



Lubasz i Wspólnicy – Kancelaria Radców Prawnych sp.k.

Biuro Warszawa

**ul. Inflancka 4B (budynek C, piętro 1)
00-198 Warszawa**

+ 48 22 526 55 20
monika.susalko@lubasziwspolnicy.pl

Biuro Łódź

**ul. Żwirki 17
90-539 Łódź**

+ 48 42 631 94 44
info@lubasziwspolnicy.pl

Biuro Wrocław

**ul. Sikorskiego 5/17
53-659 Wrocław**

+ 48 71 735 10 71
info@lubasziwspolnicy.pl