

- b) w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w okresie próbnym z dniem, w którym miał stosunek pracy w tym trybie wygasnąć, w tym przypadku pracownikowi przysługuje naprawienie wynagrodzenia lub płacy w wysokości średniego zarobku za okres wypowiedzenia.

#### Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę od strony pracownika

- jeżeli pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia albo w okresie próbnym niezgodnie z prawem i pracodawca bez zwłocznie oznajmił pracownikowi, że żąda ponowne rozpoczęcie pracy, stosunek pracy trwa dalej. Jeżeli pracownik nie dostosuje się do żądania pracodawcy, ma pracodawca prawo żądać naprawienia szkody, który mu powstała w skutek zaniechania pracy przez pracownika, od dnia, w którym pracodawca oznajmił pracownikowi by powrócił do pracy,
- jeżeli pracownik rozwiązał umowę o pracę niezgodnie z prawem, ale pracodawca nie oznajmił pracownikowi, że żąda powrót do pracy, następuje domniemanie, jeżeli z pracownikiem nie dojdzie do zawarcia innego pisemnego porozumienia, że jego stosunek pracy wygaśnie za porozumieniem stron;
  - a) w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, upływem okresu wypowiedzenia,
  - b) w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w okresie próbnym z dniem, w którym miał stosunek pracy w tym trybie wygasnąć.

W tym przypadku pracodawca nie może wobec pracownika dochodzić naprawienia szkody.

#### Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron

- w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, ma pracownik w kwestii roszczeń na naprawienie ztraconego wynagrodzenia lub płacy takie same prawa jak w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- w razie rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem za porozumieniem stron pracodawca nie może dochodzić naprawienia szkody.

#### **Odwołanie ze stanowiska pracy kierownika albo rezygnacja ze stanowiska**

- stosunek pracy nawiązany na podstawie powołania według § 33 ust.3 KP ma odmienną regulację prawną nie tylko jeżeli chodzi o nawiązanie stosunku pracy, lecz również jeżeli chodzi o rozwiązanie,
- stosunek pracy przez odwołanie w przypadku takich pracowników nie wygasa, chyba że stosunek pracy był nawiązany poprzez powołanie tylko na czas określony.

**Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat stosunków i warunków pracy,  
marzec 2009.**

## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

z zmianami ważnymi od 1.1.2008r.

### **Informacje podstawowe**

- regulacja prawna: § 48 i następujące ustawy nr. 262/2006 Dz.U., kodeks pracy w brzmieniu późniejszych przepisów (dalej tylko KP).

### **Sposoby rozwiązania umowy o pracę**

- a) na mocy porozumienia stron,
- b) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- c) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- d) rozwiązanie umowy o pracę w okresie próbnym.

Stosunek pracy zawarty na czas określony wygasa upływem czasu na który był zawarty.

Stosunek pracy wygasa z dniem śmierci pracownika.

Stosunek pracy cudzoziemców wygasa:

- a) z dniem zakończenia pobytu na terenie Republiki Czeskiej na podstawie wykonalnej decyzji właściwego organu o unieważnieniu pozwolenia pobytu,
- b) z dniem nabycia mocy prawnej orzeczenia sądu orzekającego karę wydalenia z obszaru Republiki Czeskiej,
- c) upływem czasu, na który wydano pozwolenie do wykonywania pracy.

### **Porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę**

- porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zawierają pracodawca i pracownik pisemnie, inaczej jest nieważne, stosunek pracy wygasa w uzgodniony dzień,
- powody nie muszą być podane, chyba że, pracownik żąda by porozumienie zawierało powody rozwiązania. W przypadku, że umowa o pracę jest rozwiązywana z powodów organizacyjnych według § 52 lit. a) až c) KP, i pracodawca z pracownikiem zawiera porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z tych powodów, jest wskazane powody te w porozumieniu podać, ze względu na roszczenie pracownika na wypłacenie odprawy pieniężnej według § 67 KP.

### **Wypowiedzenie**

- za wypowiedzeniem może umowę o pracę rozwiązać pracodawca i pracownik (jednostronne oświadczenie),

- wypowiedzenie musi być pisemne i doręczone drugiej stronie, inaczej jest nieważne,
- wypowiedzenie można cofnąć tylko za zgodą drugiej strony, cofnięcie wypowiedzenia oraz zgoda muszą być w formie pisemnej.

#### Okres wypowiedzenia

- stosunek pracy wygasa dopiero upływem okresu wypowiedzenia,
- okres wypowiedzenia wynosi co najmniej dwa miesiące,
- bieg okresu wypowiedzenia się rozpoczyna z pierwszym dniem kalendarzowym miesiąca następującego po doręczeniu wypowiedzenia i zazwyczaj upływa w ostatni dzień właściwego miesiąca kalendarzowego.

#### Wypowiedzenie oświadczeniem pracownika

- **pracownik** może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z jakiegokolwiek powodu lub bez podania powodu.

#### Wypowiedzenie oświadczeniem pracodawcy

- **pracodawca** może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem tylko z powodów podanych w KP,
- powód wypowiedzenia winien być określony w ten sposób, by powodu tego nie było możliwe zamienić z innym powodem, inaczej wypowiedzenie jest nieważne, powód wypowiedzenia nie można dodatkowo zmieniać.

#### **Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem tylko z niżej podanych powodów (§ 52 KP):**

- likwidacja pracodawcy lub jego części,
- zmiana siedziby pracodawcy lub jego części,
- jeżeli w skutek decyzji pracodawcy lub właściwego organu o zmianie zadań, wyposażenia technicznego, o obniżeniu liczby pracowników w celu podwyższenia efektywności pracy albo innych zmianach organizacyjnych pracownik stanie się niepotrzebnym,
- jeżeli pracownikowi, według opinii lekarskiej wydanej zakładowym ośrodkiem opieki prewencyjnej albo według decyzji właściwego urzędu administracyjnego, który rozpatrzył opinię lekarską nie wolno dalej wykonywać dotychczasową pracę z powodu wypadku przy pracy, choroby zawodowej albo zagrożenia chorobą zawodową, albo jeżeli pracownik na stanowisku wyznaczonym decyzją właściwego organu ochrony zdrowia publicznego osiągnął najwyższą dopuszczalną ekspozycję,
- jeżeli pracownik stracił, ze względu na swój stan zdrowotny według opinii lekarskiej wydanej zakładowym ośrodkiem opieki prewencyjnej albo

- zaporozumieniem stron z tego samego powodu, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości co najmniej dwunasto - miesięcznego średniego wynagrodzenia/ w przypadku, że pracodawca zwolni się od odpowiedzialności za wypadek przy pracy lub chorobę zawodową, odprawa pieniężna pracownikowi nie przysługuje/,
- układ zbiorowy albo przepis wewnętrzny może określić wyższą odprawę pieniężną,
  - odprawa pieniężna jest uiszczana po wygaśnięciu stosunku pracy w najbliższym terminie wypłaty, o ile pracodawca z pracownikiem nie uzgodnią inaczej,
  - odprawa pieniężna przysługuje tylko w przypadku ztraty pracy,
  - jeżeli pracownik po wygaśnięciu stosunku pracy będzie wykonywać dla dotychczasowego pracodawcy pracę na podstawie umowy o pracę lub porozumienia o działalności pracowniczej przed upływem okresu wyznaczonego według wielokrotności średniego wynagrodzenia, z której jest wyliczona odprawa pieniężna, jest winien pracodawcy zwrócić odprawę pieniężną lub jej proporcjonalną część.

#### **Nie zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę**

- o ewentualnej niezgodności rozwiązania umowy o pracę z prawem orzeka tylko sąd,
- niezgodność rozwiązania umowy o pracę może zaskarżyć do sądu pracownik i pracodawca w terminie najpóźniej dwóch miesięcy od dnia, w którym miała wygasnąć umowa o pracę.

#### Nie zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę od strony pracodawcy

- jeżeli pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia albo w okresie próbnym niezgodnie z prawem i pracownik bezzwłocznie oznajmił pracodawcy, że żąda przywrócenie do pracy, jego stosunek pracy trwa nadal i pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi naprawienie wynagrodzenia lub płacy. Naprawienie wynagrodzenia lub płacy (w wysokości średniego zarobku) przysługuje pracownikowi od dnia, w którym oznajmił pracodawcy, że żąda przywrócenie do pracy aż do dnia rzeczywistego przywrócenia pracownika do pracy lub do dnia rozwiązania umowy o pracę zgodnie z prawem,
- jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę niezgodnie z prawem, ale pracownik nie oznajmił pracodawcy, że żąda przywrócenie do pracy, następuje domniemanie, jeżeli z pracodawcą nie dojdzie do zawarcia innego pisemnego porozumienia, że jego stosunek pracy wygał za porozumieniem stron,
  - w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, upływem okresu wypowiedzenia,

### Zbiorowe zwolnienia

- KP określa zbiorowe zwolnienie jako rozwiązanie umowy o pracę z większą ilością pracowników w pewnym wyznaczonym okresie z inicjatywy pracodawcy,
- Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z poszczególnymi pracownikami, pracodawca jest zobowiązany o takim zamiarze informować organizację związkową lub radę pracowniczą, najpóźniej 30 dni przed podjęciem decyzji, i to o powodach, liczbie i strukturze pracowników, których decyzja taka dotyczy,
- Jeżeli nie działa organizacja związkowa lub rada pracownicza, jest pracodawca w/w obowiązki winien spełnić wobec każdego pracownika, którego zbiorowe zwolnienie dotyczy.

### Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony

- umowa o pracę wygasa upływem czasu, na który była zawarta
- taka umowa o pracę może być rozwiązana i w inny sposób (za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, rozwiązaniem w okresie próbnym),
- jeżeli umowa o pracę była zawarta w celu wykonania wyznaczonej pracy, pracodawca oznajmi pracownikowi zakończenie pracy przynajmniej 3 dni przed zakończeniem prac,
- jeżeli pracownik kontynuuje wykonywanie pracy z wiedzą pracodawcy po upływie okresu, na który była zawarta umowa, stonunek pracy się zmienia na czas nieokreślony.

### Rozwiązanie umowy o pracę w okresie próbnym

- umowę o pracę w okresie próbnym może pracodawca jak i również pracownik rozwiązać z jakiegokolwiek powodu lub bez podania powodu,
- pisemne oznajmienie o rozwiązaniu umowy o pracę w okresie próbnym by miało być doręczone drugiemu uczestnikowi zazwyczaj 3 dni poprzedzające dzień w którym ma być umowa o pracę rozwiązana.

### Odprawa pieniężna

- pracownikowi z którym jest rozwiązywana umowa o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy z powodów określonych w § 52 lit. a) aż c) KP albo za porozumieniem stron z tych samych powodów, oraz pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę z tych samych powodów bez wypowiedzenia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości co najmniej trzymiesięcznego średniego wynagrodzenia,
- pracownikowi z którym jest rozwiązywana umowa o pracę z inicjatywa pracodawcy z wypowiedzeniem z powodu określonego w § 52 lit. d) KP albo

według decyzji właściwego urzędu administracyjnego, który rozpatrzył opinię lekarską, zdolność wykonywać dotychczasową pracę,

- f) jeżeli pracownik stracił uprawnienia pożądane przepisami prawnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku albo jeżeli bez winy pracodawcy pracownik nie spełnia warunki do właściwego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli niespełnianie warunków do właściwego wykonywania pracy tkwi w niedostatecznych wynikach pracy, można umowę o pracę rozwiązać za wypowiedzeniem z tego powodu tylko w przypadku, że pracodawca w ostatnich 12 miesiącach pisemnie wezwał pracownika do usunięcia nieprawidłowości a pracownik nieprawidłowości w odpowiednim czasie nie usunął,
- g) jeżeli od strony pracownika są powody, by pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, lub z powodu naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków wynikających z przepisów prawnych dotyczących zajmowanego przez pracownika stanowiska, z powodu nieustannego mniej poważnego naruszania obowiązków wynikających z przepisów prawnych można rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem, jeżeli w okresie ostatnich 6 miesięcy w związku z naruszeniem obowiązków wynikających z przepisów prawnych dotyczących zajmowanego stanowiska pracy była pracownikowi zwrócona uwaga na możliwość wypowiedzenia.

### Zakaz wypowiedzenia

- udziela ochronę pracownikowi przed jednostronnym rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy.
- **pracodawcy nie wolno rozwiązać umowę o pracę w okresie ochronnym, to jest:**
  - w okresie kiedy jest pracownik niezdolnym do pracy z powodu choroby, pod warunkiem że niezdolność do pracy sam sobie nie spowodował albo nie powstała ona jako bezpośredni skutek nietrzeźwości pracownika lub nadużycia środków uzależniających, i w okresie od wniesienia wniosku na opiekę w szpitalu lub rozpoczęcia leczenia w kurorcie,
  - podczas wykonywania ćwiczenia wojskowego,
  - w okresie, kiedy pracownik jest zwolniony w celu pełnienia funkcji publicznej,
  - w okresie kiedy pracowniczka jest ciężarna albo kiedy jest na urlopie macierzyńskim albo kiedy pracowniczka lub pracownik są na urlopie rodzicielskim,
  - w okresie, kiedy pracownik, który pracuje nocą, jest na podstawie opinii lekarskiej zakładowego ośrodka medycznego przejściowo niezdolnym do pracy nocą.
- w razie doręczenia wypowiedzenia przed początkiem okresu ochronnego tak, że okres wypowiedzenia by miał upłynąć w tym okresie, się okres ochron-

- ny do okresu wypowiedzenia nie zalicza, stosunek pracy wygaśnie dopiero upływem reszty okresu wypowiedzenia po skończeniu okresu ochronnego, chyba że, pracownik oświadczy, że przedłużenie stosunku pracy nie żąda,
- do niezaliczania okresu ochronnego dochodzi tylko wtedy, jeżeli okres ochronny przekroczy okres wypowiedzenia. Jeżeli okres ochronny trwa tylko kilka dni i dlatego nie ma żadnego wpływu na koniec okresu wypowiedzenia, ale zakończy się wcześniej, nie będzie miał na bieg okresu wypowiedzenia żadnego wpływu. W przypadku że, okres ochronny przekroczył by okres wypowiedzenia, stosunek pracy wygaśnie dopiero upływem reszty okresu wypowiedzenia po zakończeniu okresu ochronnego,
  - **zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy zazwyczaj rozwiązania umowy o pracę z powodu:**
    - zmian organizacyjnych podanych w § 52 a) i b) , tj. likwidacja pracodawcy lub jego części, zmiany siedziby pracodawcy lub jego części,
    - którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracy bez wypowiedzenia
    - naruszenia innych obowiązków wynikających z przepisów prawnych dotyczących zajmowanego stanowiska pracy – wiz. § 52 g).

### **Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia**

- rozwiązać umowę o pracy może pracownik, jak i również pracodawca, owszem tylko z powodów określonych w kodeksie pracy,
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia można tylko pisemnie,
- powód rozwiązania winien być określony tak, by nie mógł być zamieniony z innym, powód nie może być dodatkowo zmieniany,
- w określonym terminie rozwiązanie winno być doręczone drugiej stronie, inaczej jest nie ważne,
- w tym przypadku nie przebiega żaden okres wypowiedzenia, stosunek pracy wygasa natychmiast, w chwili doręczenia.

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z inicjatywy pracodawcy

- pracodawca może wyjątkowo rozwiązać umowę o pracy bez wypowiedzenia:
  - w razie, że pracownik był prawomocnie skazany za umyślne przestępstwo na karę pozbawienia wolności na okres dłuższy niż jeden rok, lub jeżeli był pracownik prawomocnie skazany za umyślne przestępstwo popełnione w związku z wypełnianiem obowiązku pracy lub w związku przyczynowym z wypełnianiem obowiązku pracy na karę pozbawienia wolności na okres co najmniej 6 miesięcy,
  - w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych,
- termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 2 miesięcy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, najpóźniej zawsze do jednego roku od nastąpienia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę,
- w razie naruszenia obowiązków pracowniczych za granicą rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie 2 miesięcy od powrotu pracownika z zagranicy, najpóźniej zawsze do jednego roku od nastąpienia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.
- pracodawcy nie wolno rozwiązać umowę o pracy z ciężarną pracowniczką, pracowniczką na urlopie macierzyńskim i pracownikiem lub pracowniczką na urlopie rodzicielskim.

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

- pracownik może rozwiązać umowę o pracy bez wypowiedzenia jeżeli:
  - według opinii lekarskiej wydanej zakładowym ośrodkiem opieki medycznej lub według decyzji właściwego urzędu administracji, który opinię lekarską rozpatruje, nie może wykonywać dalej pracę bez ważnego zagrożenia swojego zdrowia a pracodawca w okresie 15 dni od od uzyskania opinii lekarskiej nie umożliwił pracownikowi wykonywanie innej, dla niego dogodnej pracy,
  - pracodawca nie uiszczył wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenia lub jakkolwiek ich część do 15 dni po upływie terminu wypłaty,
  - termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę.
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 2 miesięcy od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, najpóźniej zawsze do jednego roku od nastąpienia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

### **Udział związków zawodowych przy rozwiązywaniu umowy o pracę**

- Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy w poszczególnych przypadkach / rozwiązanie za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia/ po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej,
- Związkowa organizacja ma prawo wyrazić swoją opinię, która jednak nie jest dla pracodawcy wiążąca.