

## Rozstajemy się z pracownikiem

data aktualizacji: 2013.10.21



**Rozwiązanie umowy o pracę rodzi czasem problemy. Ich skala zależy od tego, kto występuje z inicjatywą zakończenia współpracy, jaki jest sposób rozwiązania umowy, jej rodzaj oraz status zatrudnionego.**

Z punktu widzenia pracownika, rozwiązanie umowy nie powinno stanowić większego problemu, pomijając ewentualną konieczność wyczekiwania pomiędzy datą złożenia pracodawcy oświadczenia o chęci rozstania się a datą ustania zatrudnienia, który to czas nazywa się okresem wypowiedzenia. Oświadczenie o zamiarze rezygnacji z pracy zatrudniony może złożyć w dowolnym czasie, nawet podczas nieobecności w pracy, pisemnie lub ustnie (mimo tego, że kodeks pracy wymaga formy pisemnej, oświadczenie ustne jest wadliwe, ale skuteczne i nie rodzi po stronie pracownika żadnych negatywnych skutków - co najwyżej wymaga dowiedzenia, iż rzeczywiście rozmowa taka miała miejsce), pocztą czy faksem. W dobie powszechnego rozwoju innych sposobów komunikowania się wiele kontrowersji budzi problem wypowiadania umów przy użyciu poczty elektronicznej lub nawet sms. Nie chodzi tu o samą formę przekazu, lecz o brak pewności, czy - i kiedy - oświadczenie dotarło do adresata, a przede wszystkim o brak na wypowiedzeniu oryginalnego, własnoręcznego podpisu. Wreszcie, w ostateczności, gdy kodeks pracy nie dopuszcza rozwiązania umowy za wypowiedzeniem lub pracownik nie ma ochoty czekać do końca okresu wypowiedzenia, może on po prostu nie przyjść do pracy. Jedyną konsekwencją takiego kroku jest zazwyczaj informacja w świadectwie pracy, że umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia. Z doświadczenia wiem, że w takiej sytuacji wielu pracodawców nie podejmuje działań w celu rozwiązania umowy o pracę w tym trybie i - mimo ewidentnej winy pracownika - wydaje świadectwo tak, jakby umowę wypowiedział zatrudniony. Jeszcze mniejsze grono decyduje się na dochodzenie ewentualnego odszkodowania za straty poniesione przez firmę w wyniku nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

### **Gdy umowę wypowiedzi pracodawca**

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja, jeśli chodzi o wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Naruszenie przepisów kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania takich umów skutkuje:

- □bezskutecznością wypowiedzenia,
- □obowiązkiem przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia nawet za cały czas pozostawiania

pracownika bez pracy,

- lub obowiązkiem wypłaty odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Ze statystyk wynika, że większość spraw, jakimi zajmują się sądy pracy, dotyczy rozwiązania umowy, gdzie stroną pozwaną są pracodawcy. Wiele kończy się ich porażką, gdyż – choć często mieli rację co do przyczyny rozwiązania umowy – dokonali tej czynności w sposób niewłaściwy, z naruszeniem przepisów prawa pracy. Dlatego szczególnie ważne jest poznanie przepisów i rygorystyczne ich przestrzeganie.

## **Sposób rozwiązania umowy**

Zgodnie z kodeksem pracy umowę o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której była zawarta.

## **Tak jest najprościej**

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest najprostszym i najmniej konfliktowym sposobem rozstania się z pracownikiem. Inicjatywa należy najczęściej do pracownika, który chce odejść z firmy wcześniej niż by mógł, gdyby umowę wypowiedział. Przyczyną są zwykle względy rodzinne (np. choroba kogoś bliskiego), sytuacja w firmie (np. konflikt z pracodawcą lub współpracownikami) czy chęć podjęcia pracy w innym zakładzie, gdzie oferta atrakcyjnej pracy jest ograniczona w czasie. Ważne jest, aby obie strony porozumiały się co do terminu i sposobu rozwiązania stosunku pracy. Należy przy tym podkreślić, że żadna nie musi godzić się na przedstawioną propozycję ani tłumaczyć przyczyn odmowy.

## **Nie trzeba tłumaczyć przyczyn odmowy**

Posłużmy się przykładem. W drugiej połowie sierpnia pracownik otrzymał nową, korzystniejszą ofertę pracy, pod warunkiem że przystąpi do niej od 1 września. W związku z tym zaproponował dotychczasowemu pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia. Pracownika obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, gdyby więc chciał rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, musiałby pracować w starej firmie do końca listopada. Pracodawca nie wyraził zgody, tłumacząc, że potrzebuje co najmniej dwóch miesięcy na znalezienie nowego pracownika i przyuczenie go. Na to pracownik odparł, że ma na swoje miejsce kogoś o wymaganych kwalifikacjach, kto może natychmiast podjąć pracę. Szef mimo to odmówił. W odpowiedzi pracownik wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, zarzucając mu naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawnień i zasad współżycia społecznego. Oczywiście pracownik nie miał prawa tak postąpić. Każda ze stron może bowiem, ale nie musi, zgodzić się na propozycję takiego sposobu rozwiązania umowy. Odmowa, niezależnie od przyczyn, w żaden sposób nie narusza praw drugiej strony. Pracownik musi liczyć się z tym, że pracodawca wystąpi do Sądu Pracy z żądaniem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

W zaistniałej sytuacji pracownik mógł:

- kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy,
- zaproponować rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w innym terminie (np. w połowie września – przy założeniu, że nowa firma zgodzi się poczekać o dwa tygodnie dłużej),

- □ wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie 30 listopada,
- □ wypowiedzieć umowę o pracę, prosząc równocześnie pracodawcę o skrócenie okresu wypowiedzenia, np. do 14 dni.

Uzgodnienie przez strony, po dokonaniu przez jedną z nich wypowiedzenia, innego terminu rozwiązania umowy, niż to wynika z kodeksu pracy, nie zmienia sposobu jej rozwiązania – nadal dzieje się to za wypowiedzeniem.

### **Propozycja porozumienia to nie wypowiedzenie**

Niektórzy pracodawcy mylnie traktują propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron jak wypowiedzenie umowy. Jest to postępowanie nieprawidłowe, chyba że pracownik wyraźnie oświadczy, iż brak zgody pracodawcy będzie równoznaczny z wypowiedzeniem przez niego umowy o pracę.

### **Możliwy szantaż**

Pracownikowi, który podpadł pracodawcy, przedstawia się niekiedy propozycję w stylu „Ojca Chrzestnego”. Albo zgodzi się on na rozstanie na zasadzie porozumienia stron, albo dostanie „dyscyplinarkę”. U podstaw takiego postępowania leży chęć uniknięcia formalności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, brak pewności co do wagi przewinienia – czy jest ono wystarczające, aby rozwiązać umowę w tym trybie – a także obawa przed Sądem Pracy, do którego może odwołać się „pokrzywdzony” pracownik. Postępowanie takie jest oczywiście dopuszczalne, ale pod jednym warunkiem. Najpierw proponujemy porozumienie stron, a dopiero gdy pracownik odmawia, wykładamy „kawę na ławę” i sięgamy po rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym. W przeciwnym wypadku pracownik może wycofać się z już podpisanego porozumienia stron, składając oświadczenie, że podpisał je pod wpływem groźby.

*Jacek Paprocki*

*Artykuł ukazał się w czasopiśmie „Przeгляд Piekarski i Cukierniczy” nr 6/2013*

*Wiadomości Handlowe, Nr 10 (129) Październik 2013*

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/rozstajemy-sie-z-pracownikiem,958>