Temat: Obowiązki pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy o pracę

W zależności od formy zatrudnienia zakończenie współpracy stron i rozwiązanie umowy przebiega w różny sposób i jest uregulowane w różnych ustawach. Rozwiązanie umowy cywilnoprawnej (umowa-zlecenie, umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło) jest uregulowane w Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, natomiast rozwiązanie umowy o pracę zostało uregulowane w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

**Rozwiązanie umowy cywilnoprawnej**

Niektóre osoby wykonują pracę na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Istnieją dwa sposoby rozwiązania tych umów – **wykonanie umowy** albo **wypowiedzenie umowy**. Pierwszy sposób rozwiązania umowy następuje wówczas, gdy przyjmujący zlecenie wykona czynności określone umową, a dający zlecenie wypłaci mu wynagrodzenie (jeżeli była to umowa odpłatna).

Drugim sposobem rozwiązania umowy-zlecenia oraz umowy o świadczenie usług jest wypowiedzenie umowy. Umowę może wypowiedzieć każ-da ze stron, bez konieczności zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ Kodeks cywilny nie zawiera zapisów dotyczących okresów wypowiedzenia umowy-zlecenia. Zgodnie z zasadą swobody umów strony umowy mogą do jej treści wprowadzić zapisy dotyczące okresu wypowiedzenia. Jeżeli umowa zawiera takie zapisy, to długość okresu wypowiedzenia zależy jedynie od woli stron.

Przykład

1.W umowie zlecenia Jana Banasińskiego ze Spółką z o.o. „Shop” w Siedlcach nie było zapisów dotyczących okresu wypowiedzenia umowy. W związku z tym zarówno Jan Banasiński, jak i Spółka z o.o. „Shop” mogli wypowiedzieć umowę w dowolnym momencie (np. z dnia na dzień) i postępowanie takie było prawidłowe.

2.W umowie zlecenia Ewy Nowak i Spółki z o.o. „Food” z Mińska Mazowieckiego zapisano, że każda ze stron może wypowiedzieć umowę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jeżeli Spółka chciałaby rozwiązać umowę z Ewą Nowak od dnia 30 kwietnia 2015 r., to powinna wypowiedzieć jej umowę najpóźniej 31 marca 2015

Jeżeli umowa zostanie wypowiedziana przez zleceniodawcę, będzie on musiał zwrócić zleceniobiorcy poniesione przez niego wydatki związane z realizacją zlecenia oraz zapłacić część wynagrodzenia za okres od dnia rozpoczęcia do dnia rozwiązania umowy. Jeżeli umowę wypowie biorący zlecenie, będzie musiał zwrócić zleceniodawcy zaliczki, jeżeli takie otrzymał. Je-żeli powód wypowiedzenia umowy nie był istotny, druga strona może żądać naprawienia szkody, jaką poniosła w związku z jej wypowiedzeniem.

Również w przypadku umowy o dzieło istnieją dwa sposoby jej rozwiązania. Pierwszym jest **wykonanie umowy**– ma to miejsce wtedy, gdy przyjmujący zamówienie wykona i wyda dzieło (np. opracowaną stronę internetową lub program komputerowy), a zamawiający zapłaci mu ustalone wynagrodzenie. Drugim sposobem rozwiązania umowy o dzieło jest **odstąpienie od umowy**. Odstąpienie od umowy wywołuje inne skutki niż wypowiedzenie umowy. Strona, która odstępuje od umowy, ma obowiązek zwrócenia drugiej stronie tego, co od niej otrzymała w związku z realizacją umowy (np. specyfikację programu komputerowego), i może żądać od drugiej strony zwrotu tego, co jej przekazała (np. przekazanej zaliczki), oraz naprawienia szkody powstałej w związku z odstąpieniem od umowy.

Przykład

Spółka z o.o. „Fru” z Opola 15 grudnia 2014 r. podpisała z Janem Żukiem umowę o dzieło, na mocy której Jan Żuk zobowiązał się do napisania do 15 marca 2015 r. programu komputerowego umożliwiającego prowadzenie przez Internet sprzedaży owoców egzotycznych. Jan Żuk 1 marca 2015 r. przekazał Spółce pierwszą wersję dokumentacji programu komputerowego, a Spółka wypłaciła mu zaliczkę w wysokości 5000 zł. Ponieważ do 10 marca Jan Żuk nie przekazał ani ostatecznej wersji dokumentacji, ani programu komputerowego, Spółka uznała, że opóźnienie jest tak duże, że nie ma szans, aby program został ukończony w umówionym terminie. Dlatego 11 marca 2015 r. Spółka odstąpiła od umowy. W związku z odstąpieniem od umowy Spółka zwróciła programiście pierwszą wersję specyfikacji programu komputerowego i zażądała od niego zwrotu zaliczki w wysokości 5000 zł oraz naprawienia szkody w kwocie 10 000 zł, jaką Spółka poniosła w związku z odstąpieniem od umowy – Spółka sprowadziła już z zagranicy owoce egzotyczne, które od 16 marca 2015 r. zamierzała sprzedawać przez Internet.

Odstąpienie od umowy o dzieło może być spowodowane różnymi okolicznościami, np. podwyższeniem wynagrodzenia, wadliwym wykonaniem, brakiem współdziałania zamawiającego z wykonawcą, takim opóźnieniem prac, które może spowodować nieukończenie dzieła w umówionym terminie (np. uszycie sukni ślubnej po terminie ślubu).

Rozwiązanie umowy o pracę

Każda umowa o pracę może zostać rozwiązana. Rozwiązanie umowy może odbyć się następującymi sposobami:

• na mocy porozumienia stron

za wypowiedzeniem – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia;

• bez wypowiedzenia – przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia;

• z upływem czasu, na który była zawarta;

• z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta

**Na mocy porozumienia stron** może być rozwiązana każda umowa o pracę w czasie ustalonym przez strony. Z propozycją rozwiązania umowy w ten sposób może wyjść zarówno pracownik, jak i pracodawca. Jednak druga strona umowy o pracę nie musi przyjąć złożonej propozycji, a jeżeli ją przyjmie, pracodawca i pracownik powinni osiągnąć porozumienie w sprawie terminu rozwiązania umowy.

**Na mocy wypowiedzenia umowy o pracę** **przez jedną ze stron** mogą być rozwiązane umowy zawarte na okres próbny oraz umowy zawarte na czas nieokreślony (Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony może mieć miejsce wówczas, gdy została ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i gdy strony prze-widziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia – okres wypowiedzenia wynosi wtedy 2 tygodnie.). Rozwiązanie umowy o pracę na mocy wypowiedzenia następuje po upływie określonego czasu (okresu wypowiedzenia). Przy rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie nie jest wymagana zgoda czy akceptacja drugiej strony, ważne jest jedynie, aby oświadczenie w tej sprawie zostało złożone na piśmie. Jeżeli umowę wypowiada pracodawca, to w piśmie o wypowiedzeniu powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, a jeżeli wypowiedzenie dotyczy umowy na czas nieokreślony, pismo powinno zawierać również przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Przy rozwiązywaniu umowy o pracę ważna jest znajomość **okresów wypowiedzenia**, które wynoszą:

• dla umów o pracę zawartych na okres próbny:

–3 kolejne dni robocze – jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;

– 1 tydzień – jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;

– 2 tygodnie – jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące;

• dla umów o pracę zawartych na czas nieokreślony:

–2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

–1 miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

– 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata

Aby ustalić datę rozwiązania umowy o pracę, należy znać zasady liczenia okresów wypowiedzenia – tygodniowe i dwutygodniowe okresy wypowiedzenia kończą się w sobotę, natomiast miesięczne i trzymiesięczne kończą się ostatniego dnia miesiąca. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, zalicza się zatrudnienie tylko u tego pracodawcy, z którym ma nastąpić rozwiązanie umowy o pracę. Pracodawca **nie może wypowiedzieć umowy o pracę** pracownikowi, któremu do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 4 lata, ani podczas urlopu pracownika czy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przykład

Pracodawca 8 maja 2015 r. poinformował pracownika, który był zatrudniony przez 4 lata, o rozwiązaniu z nim za wypowiedzeniem umowy o pracę. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynąłby w tym przypadku 8 sierpnia 2015 r., jednak zgodnie z przedstawioną wyżej zasadą okres ten kończy się ostatniego dnia miesiąca, a więc umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu dopiero w dniu 31 sierpnia 2015 r.

Jeżeli to pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę, w okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

• w wymiarze 2 dni roboczych– jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 2 ty-godnie lub 1 miesiąc;

• w wymiarze 3 dni roboczych– jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

Umowa o pracę może być rozwiązana **bez wypowiedzenia** (czyli z dnia na dzień) zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. W tym celu należy złożyć drugiej stronie pisemne oświadczenie. Jeżeli to pracodawca rozwiązuje umowę w ten sposób, w jego oświadczeniu powinno znaleźć się uzasadnienie rozwiązania umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

 Pracodawca może rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę zarówno z winy pracownika, jak i w sytuacji niezawinionej przez pracownika (bez winy pracownika). **Rozwiązanie umowy z winy pracownika** może nastąpić wtedy, gdy:

* pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (np. porzucenie pracy, spożywanie alkoholu w miejscu pracy, stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu);
* pracownik popełnił przestępstwo, które uniemożliwia mu dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku;
* pracownik ze swojej winy utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. kierowca stracił prawo jazdy).

Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nie może nastąpić później niż po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie pracy.

**Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia** w **sytuacji niezawinionej przez pracownika** ma miejsce wtedy, gdy istnieją okoliczności nie-zawinione przez pracownika, które umożliwiają pracodawcy rozwiązanie umowy w tym trybie. Przyczyną takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę może być m.in.

* niezdolność pracownika do pracy spowodowana chorobą trwającą dłużej niż 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony przez tego praco-dawcę krócej niż 6 miesięcy;
* niezdolność pracownika do pracy spowodowana chorobą trwającą dłużej niż 9 miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony przez tego praco-dawcę dłużej niż 6 miesięcy, lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
* trwająca dłużej niż miesiąc usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, spowodowana innymi przyczynami niż choroba.

**Umowę o pracę bez wypowiedzenia może rozwiązać również pracownik**. Jedną z przyczyn takiego trybu rozwiązania umowy o pracę jest wydanie orzeczenia lekarskiego o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Jeżeli pracodawca nie przeniesie pracownika w terminie wskazanym w orzeczeniu do innej pracy odpowiedniej ze względu na jego stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie. Ponadto, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest możliwe wówczas, gdy pracodawca dopuścił się względem pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Pracownikowi w tej sytuacji przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną i podawać przyczynę rozwiązania umowy.

Obowiązki pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy o pracę

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać okres i rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowiska, tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych oraz uprawnień z ubezpieczenia społecznego, np. okres wykorzystania urlopu bezpłatnego czy wychowawczego, okres odbywania służby wojskowej. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy podaje się informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz uzyskanych kwalifikacjach. W świadectwie pracy zamieszcza się również wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. W ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Z żądaniem tym może on wystąpić w ciągu 7 dni od otrzymania od pracodawcy zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest **wypłacenie pracownikowi wszystkich należnych mu świadczeń** (np. wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe itp.). W sytuacji gdy pracownik nie wy-korzystał przysługującego mu prawa do urlopu wypoczynkowego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu za urlop. Jeżeli umowa o pracę jest rozwiązywana z pracownikiem, który przechodzi na emeryturę lub rentę, pracodawca ma obowiązek wypłacenia odprawy emerytalnej lub rentowej.

Rozwiązanie umowy o pracę oznacza również dla pracodawcy konieczność:

* wyrejestrowania pracownika z ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni od rozwiązania umowy o pracę (na formularzu ZUS ZWUA);
* sporządzenie formularza PIT-11, czyli informacji o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w danym roku, i przekazanie go byłemu pracownikowi oraz urzędowi skarbowemu, w którym rozlicza się pracownik.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca może wydać pracownikowi na jego wniosek różnego rodzaju zaświadczenia, pisma popierające, referencje lub opinie. Wydanie tego typu dokumentów nie jest jednak obowiązkowe i zależy od dobrej woli pracodawcy.