



## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

## Spis treści

Spis treści .....	1
Wstęp .....	3
Forma wypowiedzenia umowy o pracę .....	4
Okres wypowiedzenia umowy o pracę .....	6
Wykorzystanie dni urlopowych w czasie okresu wypowiedzenia .....	9
Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika .....	10
Rozwiązanie umowy z winy pracodawcy .....	12
Wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku długotrwałej nieobecności pracownika .....	13
Rozwiązanie umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy .....	15
Rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy lub redukcji etatów .....	16
Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy .....	18
Zasady postępowania w okresie ochronnym .....	19
Ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego .....	20
Drogi, terminy i zasady wnoszenia odwołania do rozwiązania umowy o pracę .....	21
Świadectwo pracy - najważniejsze informacje .....	25

## **Wstęp**

W życiu zawodowym niejednokrotnie spotykamy się z koniecznością rozwiązania umowy o pracę. Powstaje wówczas pytanie, w jaki sposób zakończyć współpracę zgodnie z prawem, jakie dokumenty złożyć i o czym należy pamiętać.

Wszystkie te zagadnienia przedstawiamy w poniższym opracowaniu.

W artykule opisane zostały najważniejsze zagadnienia, które pozwolą łatwiej przejść procedurę rozwiązania umowy o pracę, zarówno od strony pracownika, jak i pracodawcy.

Zagadnienia poruszone w niniejszym opracowaniu, pomogą odpowiednio sporządzić dokumenty w zależności od danej sytuacji.

Dodatkowo dodana została możliwość pobrania gotowego wzoru wypowiedzenia umowy o pracę, opracowanego przez ekspertów pod konkretną sytuację. Druk wystarczy uzupełnić tylko odpowiednimi danymi aby mógł zostać przedstawiony pracodawcy.

## Forma wypowiedzenia umowy o pracę

Umowa o pracę może zostać rozwiązana (art. 30. § 1. Kodeksu pracy) :

1. **z zachowaniem okresu wypowiedzenia** zarówno z przez pracodawcę, jak i pracownika
2. **bez zachowania okresu wypowiedzenia** zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika
3. **za porozumieniem stron**

**Należy też pamiętać, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu wraz z upływem okresu, na jaki została zawarta. W tym celu nie jest konieczne dostarczanie odrębnego pisma w celu zakończenia współpracy.**

*(art. 30. § 1. Kodeksu pracy)*

Niezależnie od długości stażu pracy oraz tego, czy umowa o pracę zawarta została na czas określony lub nieokreślony (tzw. umowa na stałe) wypowiedzenie umowy o pracę powinno zostać złożone **w formie pisemnej** (art. 30. § 3. Kodeksu pracy).

Dokument, szczególnie jeśli stroną inicjującą jest pracownik, dobrze jest złożyć **w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach** dla każdej ze stron. Dzięki temu łatwiej będzie można wyjaśnić wszelkie wątpliwości, w przypadku zaistnienia sporu.

Wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać:

<b>Wypowiedzenie umowy o pracę</b> <i>(art. 30. § 3. i 4. Kodeksu pracy)</i>		
<b>z zachowaniem okresu wypowiedzenia</b>	<b>bez zachowania okresu wypowiedzenia</b>	<b>za porozumieniem stron</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• miejscowość i data zapisane w prawym górnym rogu</li> <li>• dane osoby wypowiadającej umowę o pracę, w lewym górnym rogu</li> <li>• dane osoby lub instytucji, do której kierujemy wypowiedzenie- po prawej stronie</li> <li>• nagłówek "Wypowiedzenie umowy o pracę"</li> <li>• informację o rozwiązaniu umowy, podając datę zawarcia umowy, strony zawarcia umowy oraz numer umowy (o ile został nadany)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• długość okresu wypowiedzenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przyczynę rozwiązania umowy wraz z podaniem podstawy prawnej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informację o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron</li> <li>• konkretną datę rozwiązania umowy</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpis obu stron (po prawej i lewej stronie)</li> <li>• dobrze jest zapisać datę otrzymania pisma przez stronę przeciwną</li> </ul>		

**Pobierz [gotowy wzór wypowiedzenia umowy o pracę](#)**

## Okres wypowiedzenia umowy o pracę

Długość okresu wypowiedzenia uzależniona jest nie tylko od długości stażu zatrudnienia, ale też od rodzaju zawartej umowy.

Okres wypowiedzenia wynosi odpowiednio:

<b>UMOWA O PRACĘ ZAWARTA NA OKRES PRÓBNY (art. 34. Kodeksu pracy)</b>	
• okres próbny nie przekracza <b>2 tygodni</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>3 dni</b>
• okres próbny jest <b>dłuższy niż 2 tygodnie</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>1 tydzień</b>
• okres próbny wynosi <b>3 miesiące</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>1 miesiąc</b>
<b>UMOWA O PRACĘ ZAWARTA NA CZAS OKREŚLONY LUB NIEOKREŚLONY (art. 36. Kodeksu pracy)</b>	
• okres zatrudnienia wynosi <b>mniej niż 6 miesięcy</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>2 tygodnie</b>
• okres zatrudnienia wynosi <b>więcej niż 6 miesięcy</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>1 miesiąc</b>
• okres zatrudnienia wynosi <b>co najmniej 3 lata</b>	→ okres wypowiedzenia wynosi <b>3 miesiące</b>

**Należy pamiętać, że do stażu pracy, koniecznego do wyliczenia okresu wypowiedzenia, wlicza się również sam okres wypowiedzenia.**

Okres wypowiedzenia liczący 1 tydzień lub 2 tygodnie liczy się od **pierwszej soboty** przypadającej po skutecznym złożeniu wypowiedzenia. Natomiast okres wypowiedzenia liczący 1 lub 3 miesiące liczy się od **pierwszego dnia nowego miesiąca** przypadającego po miesiącu, w którym nastąpiło skuteczne złożenie wypowiedzenia (art. 30. § 2. idx. 1. Kodeksu pracy).

Co za tym idzie, najkorzystniej dla pracownika jest złożyć wypowiedzenie umowy o pracę w **piątek**, (w sytuacji kiedy okres wypowiedzenia wynosi 1 lub 2 tygodnie) lub w **ostatni dzień miesiąca** (jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 1 lub 3 miesiące).

**Przykład 1:**

*Pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony od 17.07.2022, złożył pismo o rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem 11.01.2023.*

*Okres wypowiedzenia dla tego pracownika wynosi 1 miesiąc, ponieważ podczas okresu wypowiedzenia jego staż pracy u danego pracodawcy przekracza długość 6 miesięcy.*

*Wskutek tego końcową datą rozwiązania umowy będzie 28.02.2023r.*

Dodatkowo warto należy pamiętać, że w przypadku kiedy zatrudnienie danego pracownika było kontynuowane (np. w sytuacji, gdy obecny pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego, wskutek działań podejmowanych przez zarząd firmy) - wówczas okres wypowiedzenia ustala się na podstawie **sumy okresów zatrudnienia** u poszczególnych pracodawców.

**Przykład 2:**

*Pracownik zatrudniony był na umowę o pracę na czas nieokreślony od 04.01.2022 do 16.05.2022, w firmie A, a następnie od 17.05.2022 w firmie B, która jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy (firma B przejęła firmę A).*

*Pracownik ten złożył pismo o rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem 11.01.2023.*

*Okres wypowiedzenia dla tego pracownika wynosi 3 miesiące, ponieważ jego łączny staż pracy w obu firmach wynosi ponad 3 lata.*

*Wskutek tego końcową datą rozwiązania umowy jest 30.04.2023r.*

Natomiast w przypadku kiedy pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z **odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie**, strony mogą ustalić w umowie o pracę inny okres wypowiedzenia. Okres ten, również uzależniony jest od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio: **1 miesiąc** (przy okresie zatrudnienia do 6 miesięcy) lub **3 miesiące** (kiedy okres zatrudnienia wynosi co najmniej 6 miesięcy) (art. 36. § 5. Kodeksu pracy).



## Wykorzystanie dni urlopowych w czasie okresu wypowiedzenia

W okresie wypowiedzenia, (niezależnie od tego, która ze stron była stroną inicjującą) **pracownik zobowiązany jest do wykorzystania** przysługujących mu dni urlopowych (*art. 167. idx 1. Kodeksu pracy*). W przypadku kiedy podczas okresu wypowiedzenia pracownik nie wykorzysta wszystkich dni urlopowych lub urlop nie zostanie mu udzielony, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia mu **ekwiwalentu za urlop** (*art. 171. Kodeksu pracy*). Wypłata ekwiwalentu powinna zostać dokonana w dniu rozwiązania umowy o pracę.

**W czasie okresu wypowiedzenia pracodawca może też zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, przy czym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, którego wysokość wylicza się jak wynagrodzenie za dni urlopowe**

(*art. 36 idx 2. Kodeksu pracy*).

W okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługują również **dotatkowe dni wolne**, na poszukiwanie pracy, o ile okres wypowiedzenia wynosi co najmniej **2 tygodnie** (*art. 37. § 1. Kodeksu pracy*). Liczba przysługujących dni wolnych wynosi odpowiednio:

Długość okresu wypowiedzenia	Liczba dni wolnych ( <i>art. 37. § 2. Kodeksu pracy</i> )
2 tygodnie lub 1 miesiąc	<b>2 dni</b> robocze
3 miesiące	<b>3 dni</b> robocze

**W przypadku 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, liczba wolnych dni roboczych na poszukiwanie pracy wynosi 3, nawet jeśli okres wypowiedzenia ulega skróceniu**

*(art. 36. § 1. idx 1. Kodeksu pracy)*

## **Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika**

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli tzw. **zwolnienie dyscyplinarne** według art. 52. § 1. Kodeksu pracy może nastąpić jeśli zaistnieją następujące okoliczności:

- **ciężkie naruszenie** przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę **przestępstwa**, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone **prawomocnym wyrokiem**;
- **zawinionej przez pracownika utraty uprawnień** koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Zwolnienie dyscyplinarne może zostać zastosowane w terminie **do 1 miesiąca** od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o zaistnieniu okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przypadku popełnienia przestępstwa przez pracownika termin miesięczny liczony się od daty uprawomocnienia się wyroku skazującego (art. 52. § 2. Kodeksu pracy).

**Przykład 3:**

*Pracownik zatrudniony na umowę o pracę dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w dniu 15.05.2022r.*

*Wskutek tego otrzymał wypowiedzenie w dniu 16.06.2022r. Zgodnie z otrzymanym pismem rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić bez wypowiedzenia, w trybie potocznie nazywanym zwolnieniem dyscyplinarnym.*

*Zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, wypowiedzenie w tym trybie jest nieważne, ponieważ minął miesiąc od daty wystąpienia okoliczności uzasadniających tryb dyscyplinarny zwolnienia pracownika.*

*W tej sytuacji zwolnienie pracownika powinno nastąpić z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naliczonego zgodnie z długością stażu pracy.*

Należy także mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest sytuacją szczególną. Oznacza to, że pracodawca **nie musi** zastosować tego trybu rozwiązania umowy, nawet jeśli występuje okoliczność uzasadniająca.

W sytuacji kiedy pracownik reprezentowany jest przez związki zawodowe, pracodawca zobowiązany jest do **konsultacji zamiaru zwolnienia** pracownika z zakładową organizacją związkową. Po przedstawieniu przyczyny uzasadniającej natychmiastowe rozwiązanie umowy, zakładowa organizacja związkowa niezwłocznie (ale nie dłużej niż w terminie 3 dni) zobowiązana jest do wydania zastrzeżeń odnoszących się do wniosku pracodawcy. Po upływie tego terminu wszelkie zastrzeżenia uznaje się za niezasadne (art. 52. § 3. Kodeksu pracy).

**W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinna zostać wskazana konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.**

*(art. 30. § 4. Kodeksu pracy)*

## **Rozwiązanie umowy z winy pracodawcy**

Pracownikowi również przysługuje prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy z winy pracodawcy (*art. 55. § 1. Kodeksu pracy*). Sytuacja ta może mieć miejsce, w przypadku kiedy zaistnieją następujące okoliczności:

- pracodawca dopuścił się **ciężkiego naruszenia obowiązków** wobec pracownika (do których zalicza się niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w okresie określonym w umowie oraz niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy)
- wydane zostało **orzeczenie lekarskie** stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy

W przypadku kiedy umowa o pracę jest rozwiązywana w trybie natychmiastowym, z winy pracodawcy, pracownikowi przysługuje **odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas na który została zawarta umowa (jednak nie więcej niż za czas wypowiedzenia).

Należy pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, powinno zawierać **konkretną przyczynę** uzasadniającą rozwiązanie umowy wraz z podaniem podstawy prawnej (art. 55. § 2. Kodeksu pracy).

## **Wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku długotrwałej nieobecności pracownika**

W przypadku kiedy pracownik wykazuje **długotrwałą niezdolność do pracy**, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53. § 1. Kodeksu pracy).

Ten tryb wypowiedzenia umowy o pracę, może mieć zastosowanie jeśli długotrwała nieobecność, z powodu choroby, pracownika trwa:

<b>Okres nieobecności pracownika z powodu choroby</b>	<b>Długość zatrudnienia u danego pracodawcy</b>
powyżej 3 miesięcy	krócej niż 6 miesięcy
dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące	zatrudnienie u danego pracodawcy wynosi co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową

Zastosowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może mieć też zastosowanie jeśli **usprawiedliwiona nieobecność pracownika trwa dłużej niż 1 miesiąc**, a jej przyczyny są inne, niż podane w tabeli (art. 53. § 1. Kodeksu pracy).

**Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, oraz w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku**

*(art. 53 § 2. Kodeksu pracy)*

Należy jednak pamiętać, że pracodawca **nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika**, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (*art. 41. Kodeksu pracy*).

Natomiast w przypadku długotrwałej nieobecności pracownika rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie może nastąpić po stawieniu się pracownika w pracy** w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

**Przykład 4:**

*Pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony przebywał na zwolnieniu chorobowym 3 miesiące i 2 dni.*

*Pierwszego dnia po powrocie do pracy otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności.*

*Zgodnie z Kodeksem pracy zwolnienie w tym trybie jest nieważne, ponieważ pracownik otrzymał pismo po stawieniu się w pracy, tj. po ustaniu przyczyny nieobecności.*

Ponadto zgodnie z art. 53 § 5. Kodeksu pracy pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie **6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę** bez wypowiedzenia, z przyczyn długotrwałej nieobecności, **zgłosi swój powrót do pracy** niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

## **Rozwiązanie umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy**

W przypadku kiedy rozwiązanie umowy o pracę na czas określony następuje z powodu **upadłości lub likwidacji pracodawcy** albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, **skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca**. W takim przypadku pracownikowi przysługuje **odszkodowanie** w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (art. 36. idx. 1. Kodeksu pracy). Ponadto okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

**W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów dotyczących zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, zakazie wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, zakazie wypowiedzania umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę**

*(art. 41 § 1. idx. 1. Kodeksu pracy).*

## **Rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy lub redukcji etatów**

Na wstępie należy podkreślić, że rozwiązanie umowy z powodu likwidacji stanowiska pracy jest **sytuacją odmienną** niż zwolnienie pracownika z powodu redukcji etatów.

O likwidacji stanowiska pracy mówimy w przypadku kiedy pracodawca usuwa stanowisko pracy, a w firmie **nie istnieje inne stanowisko o tym samym zakresie obowiązków** (nawet jeśli posiada ono inną nazwę niż likwidowane). W tej sytuacji kompetencje i obowiązki danego stanowiska pracy muszą zostać rozproszone na inne, istniejące stanowiska pracy.

Istotne, przy rozwiązaniu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska, jest aby data rozwiązania umowy z pracownikiem była tożsama z datą likwidacji stanowiska pracy.

Jeżeli likwidacja stanowiska pracy odbywa się z zakładowie zatrudniającym **mniej niż 20 pracowników**, rozwiązanie umowy o pracę następuje zgodnie z zastosowaniem przepisów Kodeksu pracy (opisane we wcześniej części artykułu).

Jeżeli natomiast pracodawca zatrudnia **powyżej 20 pracowników**, w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje **odprawa pieniężna** (*Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.)*).



Odprawa pieniężna z tego tytułu wynosi odpowiednio:

Wysokość odprawy	Długość zatrudnienia
1-miesięczne wynagrodzenie	mniej niż 2 lata
2-miesięczne wynagrodzenie	od 2 lat do 8 lat
3-miesięczne wynagrodzenie	ponad 8 lat

Rozwiązanie umowy o pracę z powodu **redukcji etatów** ma miejsce w sytuacji kiedy zwolniony zostaje **jeden z pracowników, zatrudnionych na tym samym stanowisku.**

W tym przypadku ważne jest udokumentowanie, że wybór zwalnianej osoby **nie był wyborem uznaniowym czy dyskryminującym, a obiektywnym** (np. z powodu najkrótszego stażu pracy, najniższych posiadanych kwalifikacji). Co istotne, to **na pracodawcy spoczywa obowiązek** udowodnienia prawidłowości przeprowadzonego zwolnienia w przypadku wystąpienia sporu.

**Pracodawca, który zwolnił podwładnego z powodu redukcji etatu ma obowiązek w pierwszej kolejności zatrudnić byłego pracownika (o ile ten wyrazi taką chęć), jeżeli w ciągu 15 miesięcy od zwolnienia wznowi rekrutację na zajmowane przez niego uprzednio stanowisko pracy.**

**W przypadku likwidacji stanowiska – jeżeli firma ma zamiar je przywrócić, pierwszeństwo zatrudnienia mają podwładni zwolnieni z powodu likwidacji, którzy wyrazili chęć zatrudnienia.**

W przypadku kiedy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników **nie może** dokonać rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem objętym **ochronnym okresem przedemerytalnym** na podstawie likwidacji stanowiska pracy lub redukcji etatu.

Jeżeli natomiast firma zatrudnia więcej niż 20 pracowników (tj. podlega pod ustawę o zwolnieniach grupowych) pracodawca **może jedynie wypowiedzieć warunki pracy lub płacy** pracownikowi, który jest w okresie **przedemerytalnym**.

## **Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy**

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się również odpowiednio w przypadku wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (*art. 42. Kodeksu pracy*).

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano **nowe warunki w formie pisemnej**, z zawartą informacją o **możliwości odmowy przyjęcia** zaproponowanych warunków. W razie braku zapisu pouczającego o możliwości odmowy, pracownik do końca trwania okresu wypowiedzenia (który nastąpiłby w przypadku braku akceptacji zapisów zmieniających) może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Jeżeli natomiast zapis pouczający został zawarty w wypowiedzeniu, a pracownik przed upływem **połowy okresu wypowiedzenia** nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy **nie jest wymagane** w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę **na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym**, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42. § 4. Kodeksu pracy).

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, w wieku przedemerytalnym, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na (art. 43. Kodeksu pracy):

- **wprowadzenie nowych zasad wynagradzania** dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- **stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności** do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika **utratę uprawnień** koniecznych do jej wykonywania.

## Zasady postępowania w okresie ochronnym

Na podstawie zapisów w Kodeksie pracy można wyszczególnić sytuacje, które **uniemożliwiają** pracodawcy możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z powodu objęcia pracownika tzw. okresem ochronnym.

Okres ochronny pracownika według art. 39. Kodeksu pracy liczony jest, **jako 4 lata brakujące do osiągnięcia wieku emerytalnego** przez danego pracownika. W tym czasie wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, jest zabronione.

Należy jednak mieć na uwadze, że zapis ten nie obowiązuje jeśli w tym okresie nastąpiło uzyskanie przez pracownika **prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy** (*art. 40. Kodeksu pracy*).

**Ważne. Zapisy dotyczące przedemerytalnego okresu ochronnego nie mają zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy.**

*(art. 41. idx 1. Kodeksu pracy)*

## **Ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego**

Na podstawie zapisów *art. 177. Kodeksu pracy*, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę **w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego** pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepis ten nie ma jednak zastosowania w razie ogłoszenia **upadłości lub likwidacji pracodawcy** (*art. 177 § 4. Kodeksu pracy*), przy braku możliwości zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia.

Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy pracownica zatrudniona jest na **okres próbny, nieprzekraczający 1 miesiąca** lub umowa o pracę zawarta jest na czas określony **w celu zastępstwa** pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W innym przypadku umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, **ulega przedłużeniu do dnia porodu.**

**Przepisy o zakazie wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.**

*(art. 177 § 5. Kodeksu pracy)*

## **Drogi, terminy i zasady wnoszenia odwołań do rozwiązania umowy o pracę**

Pracownik po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę może **wnieść odwołanie** od decyzji pracodawcy do sądu pracy.

Informacja o możliwości odwołania się pracownika powinna zostać **zawarta w formie pisemnej** na wypowiedzeniu (*art. 30 § 5. Kodeksu pracy*).

Wszelkie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się w terminie **21 dni od doręczenia pisma** wypowiedzającego umowę o pracę, niezależnie od wnoszonych żądań (*art. 264. Kodeksu pracy*).

W przypadku wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę sąd pracy może:

Umowa o pracę na okres próbny (art. 50. Kodeksu pracy)	Umowa o pracę na czas określony (art. 50. Kodeksu pracy)	Umowa o pracę na czas nieokreślony (art. 45. Kodeksu pracy)
orzec o <b>odszkodowaniu</b>	orzec o <b>odszkodowaniu</b>	orzec o <b>bezskuteczności</b> rozwiązania umowy o pracę
		orzec <b>przywrócenia pracownika</b> do pracy na poprzednich warunkach - jeżeli umowa uległa rozwiązaniu
		orzec o <b>odszkodowaniu</b> - jeżeli ustali, że uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywróceniu do pracy jest niemożliwe lub niecelowe

W przypadku kiedy pracownik wnoszący odwołanie do sądu pracy objęty jest przedemerytalnym okresem ochronnym (*art. 39. Kodeksu pracy*), podlega ochronie w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (*art. 177. Kodeksu pracy*) lub innym przepisom szczególnym dotyczącym ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę sąd **nie może orzec o odszkodowaniu**, a jedynie uznać wypowiedzenie za bezskuteczne lub przywrócić pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

Wyjątkiem jest sytuacja kiedy wypowiedzenie umowy o pracę w/w pracownika następuje z powodu ogłoszenia **upadłości lub likwidacji pracodawcy** - wówczas sąd pracy może orzec o odszkodowaniu.

Odszkodowanie w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę wynosi odpowiednio:

<b>Umowa o pracę na okres próbny</b> <i>(art. 50. § 1. Kodeksu pracy)</i>	<b>Umowa o pracę na czas określony</b> <i>(art. 50. § 4. Kodeksu pracy)</i>	<b>Umowa o pracę na czas nieokreślony</b> <i>(art. 47 idx. 1. Kodeksu pracy)</i>
<p>równowartość wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać</p>	<p>równowartość wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące</p>	<p>równowartość wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia</p>

Pracownikowi, który **podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy**, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za **2 miesiące**, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za **1 miesiąc**.

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem w wieku przedemerytalnym (*art. 39. Kodeksu pracy*), albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, **wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy**. Zapis ten dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (*art. 175. idx. 1. Kodeksu pracy*), albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W przypadku orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy, pracodawca może **odmówić** ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu **7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy**, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 48. § 1. Kodeksu pracy).

**Pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem**

*(art 48. § 1. Kodeksu pracy).*

W sytuacji bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, w zależności od orzeczenia sądu pracy, do stażu pracy wlicza się:

<b>W przypadku przywrócenia do pracy</b> <i>(art. 51. § 1. Kodeksu pracy)</i>	<b>W przypadku odszkodowania</b> <i>(art. 51. § 2. Kodeksu pracy)</i>
<p>Okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie.</p> <p>Jednakże okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.</p>	<p>Okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.</p>



## Świadectwo pracy - najważniejsze informacje

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy **w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy**, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy (art 97. § 1. Kodeksu pracy).

Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca **w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy** pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręcza je w inny sposób.

Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy, a jego wydanie **nie może być uzależnione** od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (art 97. § 1. idx 3. Kodeksu pracy).

W przypadku nawiązania z pracownikiem stosunku pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego, świadectwo pracy wydawane jest **na pisemny wniosek pracownika** i obejmuje poprzedni okres (lub okresy), za który dotąd świadectwo pracy **nie zostało wydane**. W tej sytuacji pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w terminie **7 dni** od otrzymania wniosku.

**W przypadku nawiązania z pracownikiem stosunku pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego, świadectwo pracy wydawane jest na pisemny wniosek pracownika i obejmuje poprzedni okres (lub okresy), za który dotąd świadectwo pracy nie zostało wydane. W tej sytuacji pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.**

*(art. 97 § 1. idx 1, 2 Kodeksu pracy)*

Na świadectwie pracy powinny znaleźć się informacje, takie jak (*art. 97 § 2. Kodeksu pracy*):

Informacja	Zawsze	Na żądanie pracownika
okres i rodzaj wykonywanej pracy	x	
zajmowane stanowisko	x	
tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy	x	
uprawnienia pracownicze	x	
uprawnienia z ubezpieczenia społecznego	x	
zajęcie wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym	x	
wysokość i składniki wynagrodzenia		x
uzyskane kwalifikacje		x

Pracownik może w ciągu **14 dni od otrzymania świadectwa pracy** wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W przypadku odmowy ze strony pracodawcy, pracownik może w terminie **14 dni** od uzyskania decyzji odmownej (lub braku decyzji odmownej) wnieść żądanie sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy (*art. 97 § 2. idx. 2. Kodeksu pracy*).

W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z **żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy** (*art. 97. idx. 1. § 1. Kodeksu pracy*), lub **żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy** (w przypadku kiedy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe) (*art. 97. idx. 1. § 2. Kodeksu pracy*). Żądanie to

pracownik może wnieść **w każdym terminie** przed upływem przedawnienia (*art. 97. idx. 1. § 3. Kodeksu pracy*)

Jeżeli z powodu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy pracownik pozostaje bez pracy, przysługuje mu **odszkodowanie** w wysokości wynagrodzenia **za okres pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni** (*art. 99. § 2. Kodeksu pracy*).



Grupa:

**ARSLEGE**

[www.lexlege.pl/dokumenty/](http://www.lexlege.pl/dokumenty/)