

Prawo do wypowiedzenia umowy w Polsce

• Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?

Obowiązujące w Polsce przepisy prawa przyznają pracownikom szczególną ochronę zatrudnienia, w szczególności poprzez:

- ograniczone prawo do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w trakcie uzasadnionej absencji pracownika (choroba, urlop itd.),
- obowiązek odpowiedniego i pisemnego uzasadnienia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę,
- ograniczenie możliwości zwolnienia określonych grup pracowników, przede wszystkim kobiet (patrz następny punkt) oraz osób na krótko przed wiekiem emerytalnym.

Pracodawca zamierzający zwolnić pracownika jest zobowiązany do poinformowania o tym na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38, §§ 1-2). Odrzucenie wypowiedzenia przez związek zawodowy nie zapobiega jednak zwolnieniu. Zastrzeżenia związku zawodowego mogą odgrywać jednak istotną rolę w ewentualnym procesie przed sądem pracy, ponieważ każdy pracownik ma prawo do złożenia pozwu w sądzie pracy w razie nieuzasadnionego lub sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 44, 45, 56 KP). W przypadku gdy sąd pracy uzna, że pozew jest uzasadniony, może zadecydować o nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i postanowić o przywróceniu stosunku pracy (jeżeli minął już okres wypowiedzenia i umowa o pracę jest już rozwiązana) lub zasądzić wypłatę odszkodowania (jeżeli przywrócenie stosunku pracy jest niemożliwe lub niecelowe).

Szczególnej ochronie przed zwolnieniem podlegają następujące grupy pracowników:

- pracownicy w trakcie uzasadnionej absencji (m.in. urlop, choroba)
- kobiety ciężarne i na urlopie macierzyńskim
- rodzice na urlopie wychowawczym (tylko w razie zwolnień indywidualnych)
- pracownicy, którzy w ciągu 4 lat uzyskać mogą uprawnienia emerytalne
- kierownictwo zakładowej organizacji związkowej
- członkowie rad pracowników w państwowych zakładach oraz inspektorzy pracy.

Wyżej wymienieni działacze korzystają ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem w okresie wykonywania tej funkcji oraz do 1 roku od zakończenia kadencji.

• Jakie są terminy wypowiedzenia?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę jest uzależniony od rodzaju umowy o pracę i okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zwykłe wypowiedzenie: W przypadku zwykłego wypowiedzenia należy zachować następujące okresy wypowiedzenia zależne od rodzaju umowy o pracę:

Umowa o pracę na okres próbny, art. 34 KP:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ale krótszy niż 3 miesiące,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące

Umowa o pracę na czas nieokreślony i określony, art. 36 § 1 KP:

- 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.

Do okresu zatrudnienia wlicza się też okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli pracownik musiał zmienić swe miejsce pracy z przyczyn zdrowotnych, potwierdzonych przez lekarza (art. 361, 231 KP).

Rozwiązanie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym tylko w następujących zawinionych przez pracownika przypadkach (art. 52 KP):

- naruszenie podstawowych obowiązków umownych
- popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie
- zawiniona utrata uprawnień do wykonywania pracy

oraz w przypadku zaistnienia następujących, niezawinionych przez pracownika powodów (art. 53 KP):

- nieobecność wskutek choroby dłużej niż 3 miesiące, w przypadku zatrudnienia na okres krótszy niż 6 miesięcy
- nieobecność wskutek choroby dłużej niż prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia i pobierania zasiłku, w przypadku zatrudnienia na okres dłuższy niż 6 miesięcy
- usprawiedliwiona nieobecność z innych przyczyn, trwająca dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika: Rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika może nastąpić w następujących przypadkach (art. 55 KP):

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika
- potwierdzony orzeczeniem lekarskim szkodliwy wpływ pracy na zdrowie pracownika.

Oświadczenie pracownika powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli posiadał umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku umowy o pracę na czas określony pracownikowi temu przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

- **Jaka odprawa przysługuje mi w razie wypowiedzenia?**

Jeżeli pracownicy zostają zwolnieni z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to mają prawo do następujących odpraw:

- 1 miesięczne wynagrodzenie w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy

niż 2 lata

- 2 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi od 2 do 8 lat
- 3 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy przekracza 8 lat.

Wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia.

- **Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?**

Jeżeli pracownicy chcą odwołać się od nieuzasadnionego zwolnienia, muszą w terminie 21 dni od dnia doręczenia zwykłego wypowiedzenia lub doręczenia rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym złożyć pozew do polskiego sądu pracy. Pracownikom zasadniczo przysługuje zwolnienie z kosztów sądowych.