

Rozwiązywanie umów o pracę – zasady postępowania

Wstęp

Umowa o pracę rozwiązuje się za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia lub z upływem czasu, na który była zawarta. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę pracodawcę obowiązują liczne obowiązki i sformalizowana procedura. Umowę o pracę najczęściej rozwiązuje się za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy powinno być dokonane na piśmie, a w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony złożonego przez pracodawcę, powinien on podać przyczynę wypowiedzenia. Strony umowy obowiązują także okres wypowiedzenia, po upływie którego umowa zostanie rozwiązana.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana na podstawie szczególnych aktów prawnych. W razie jej rozwiązania z przyczyn nieleżących po stronie pracownika podstawą rozwiązania może być ustawa o zwolnieniach grupowych. Dotyczy to pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Inną ustawą umożliwiającą rozwiązywanie umów o pracę w szczególny sposób jest tzw. tarcza antykryzysowa. Na jej podstawie możliwe będą – po wydaniu rozporządzenia wykonawczego regulującego cięcia etatów – zwolnienia w jednostkach sektora budżetowego, np. w Kancelarii Premiera, ministerstwach, urzędach wojewódzkich i urzędach podporządkowanych premierowi i poszczególnym ministrom. W takich przypadkach nie będą miały zastosowania przepisy o zwolnieniach grupowych. Zwolnienia nie obejmą jednak m.in. dyrektorów generalnych urzędów, kierowników czy głównych księgowych jednostek.

Ponadto przepisy tarczy antykryzysowej umożliwiają pracodawcom spoza sfery budżetowej, dotkniętym skutkami pandemii COVID-19, obniżenie kosztów związanych z rozwiązaniem stosunków pracy.

1. Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami

Rozwiązanie umowy o pracę powoduje zakończenie stosunku pracy łączącego pracodawcę z pracownikiem. Może ono nastąpić z mocy samego prawa, na podstawie porozumienia stron, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Niedopełnienie formalności w zakresie rozwiązywania umowy o pracę może skutkować przywróceniem pracownika do pracy przez sąd pracy lub przyznaniem mu odszkodowania.

Pewne kategorie pracowników podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, np. pracownice w ciąży, pracownicy w wieku przedemerytalnym, członkowie organizacji związkowych wskazani jako podlegający ochronie przed zwolnieniem z pracy. Takich ograniczeń nie ma natomiast pracownik, który zawsze może wypowiedzieć umowę pracodawcy.

Szczególne zasady zwolnień pracowników sfery budżetowej przewidziane są w związku z pandemią COVID-19. Kwestię tę reguluje ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: ustawa o COVID-19).

Powyższa ustawa wprowadziła mechanizm ograniczenia kosztów osobowych funkcjonowania administracji rządowej. Rada Ministrów, w przypadku gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 będą powodować stan zagrożenia dla finansów publicznych państwa, może wydać rozporządzenie, w którym określi rodzaj stosowanych rozwiązań w zakresie ograniczenia kosztów wynagrodzeń osobowych w podmiotach wchodzących w skład administracji rządowej. Rozporządzenie może przewidywać ograniczenia kosztów osobowych poprzez zmniejszenie liczby etatów w podmiotach wskazanych przez Radę Ministrów.

Obowiązek zmniejszenia zatrudnienia może mieć zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, m.in. w:

- Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
- urzędach obsługujących członków Rady Ministrów,
- urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie,
- jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę.

Zmniejszenie zatrudnienia nie będzie dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych w wymienionych instytucjach. Nie będzie ono obejmować bowiem:

- osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe,
- kierowników jednostek niebędących osobami zajmującymi kierownicze stanowiska państwowe,
- dyrektorów generalnych urzędów,
- głównych księgowych jednostek, głównych księgowych części budżetowych, których dysponentami są wojewodowie, oraz głównych księgowych części budżetowych, których dysponentami są ministrowie albo kierownicy urzędów centralnych,
- audytorów wewnętrznych jednostek,
- pełnomocników do spraw ochrony informacji niejawnych jednostek,
- pracowników służby bhp oraz pracowników zatrudnionych w jednostkach przy innej pracy, którym powierzono wykonywanie zadań tej służby,

- niektórych pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy,
- pracowników finansowanych w ramach programów z udziałem środków publicznych.

Zmniejszenie zatrudnienia będzie mogło nastąpić m.in. przez rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (w tym z pracownikiem posiadającym ustalone prawo do emerytury lub renty).

Tabela 1. Kryteria wyboru pracowników stosowane do zmniejszenia zatrudnienia

Kryteria podstawowe	Kryteria pomocnicze
Kryteria o charakterze obiektywnym, sprawiedliwym i niedyskryminującym, związane ze stosunkiem pracy, w szczególności: ■ kwalifikacje zawodowe lub ■ umiejętności i doświadczenie zawodowe, lub ■ dotychczasowy przebieg pracy i stosunek do obowiązków pracowniczych, lub ■ przydatność pracownika do pracy, lub ■ dyspozycyjność pracownika, w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania podmiotu.	Kryteria służące ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, w tym uwzględniające sytuację osobistą i rodzinną pracownika, w szczególności: ■ samotne wychowywanie dzieci lub ■ samotne utrzymywanie rodziny, lub ■ niepełnosprawność.

Należy podkreślić, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia na podstawie ustawy o COVID-19 nie będzie potrzeby przeprowadzania konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika (o której mowa w art. 38 Kodeksu pracy).

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, pracownikowi ze sfery budżetowej przysługiwać będzie wyłącznie odprawa pieniężna w wysokości wskazanej w ustawie o COVID-19.

Tabela 2. Wysokość odprawy pieniężnej w zależności od stażu pracy

Staż pracy	Wysokość odprawy
Krócej niż 3 lata w danym podmiocie	1-miesięczne wynagrodzenie
Od 3 do 10 lat w danym podmiocie	2-miesięczne wynagrodzenie
Ponad 10 lat w danej jednostce	3-miesięczne wynagrodzenie

Istotne jest, że w razie zmniejszenia zatrudnienia nie mają zastosowania przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Oznacza to, że zwalniani pracownicy nie nabędą prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej przez tę ustawę.

1.1. Upływ okresu umowy o pracę

Terminowe umowy o pracę (na czas określony, na okres próbny, na zastępstwo) rozwiązują się z mocy prawa w dniu określonym w tej umowie jako termin zakończenia jej obowiązywania (art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy). Przykładowo, w przypadku umowy na czas

określony będzie to data wskazana w tej umowie lub upływ okresu, na jaki została zawarta. Przy umowie na zastępstwo będzie to powrót do pracy zastępowanego pracownika. Strony stosunku pracy nie muszą zatem składać żadnych dodatkowych oświadczeń potwierdzających rozwiązanie takiej umowy o pracę. Dzieje się to z mocy prawa i jedynym obowiązkiem pracodawcy jest rozliczenie się z pracownikiem i wydanie mu świadectwa pracy potwierdzającego okres zatrudnienia.

Pracodawca nie musi wcześniej informować pracownika, że nie zamierza kontynuować z nim zatrudnienia. Jednak przekazanie takiej informacji będzie dobrą praktyką.

1.2. Porozumienie stron

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest możliwe w każdym czasie i w dogodnym dla stron umowy terminie. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik pozostaje w tym czasie na urlopie wypoczynkowym, zwolnieniu chorobowym czy jest nieobecny w pracy z powodu innej usprawiedliwionej przyczyny. Decydujące znaczenie ma zatem w tym przypadku wola stron stosunku pracy.

PRZYKŁAD 1

Pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym od 14 do 18 grudnia 2020 r. W trakcie urlopu znalazł korzystniejszą ofertę pracy i po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej został pozytywnie zaopiniowany jako kandydat do pracy u nowego pracodawcy, począwszy od 17 grudnia 2020 r. W związku z tym 18 grudnia 2020 r. pracownik zwrócił się do dotychczasowego pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a pracodawca przychylił się do wniosku pracownika. Za pozostałą niewykorzystaną część urlopu wypłacono mu ekwiwalent pieniężny. Postępowanie pracodawcy było prawidłowe.

Nie ma również przeszkód prawnych, aby do takiego rozwiązania doszło w czasie trwającego okresu wypowiedzenia umowy pracownika. Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron stosunku pracy wypowiedziała umowę oraz jakiej długości obowiązywał okres wypowiedzenia. Również w tym przypadku decydująca będzie wola stron stosunku pracy.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca firmy kurierskiej wypowiedział pracownikowi umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 19 grudnia 2020 r. Pracownik, w związku z potrzebą pilnego wyjazdu, złożył pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z terminem 11 grudnia 2020 r. Pracodawca przychylił się do wniosku pracownika i 11 grudnia br. wydano mu świadectwo pracy, w którym jako podstawę podano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Takie postępowanie jest prawidłowe.

Warto zwrócić uwagę, że zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie będzie przedłużać ustawowych okresów wypowiedzenia. Jeżeli upływ ustawowego okresu wypowiedzenia, biegnącego w związku z prawidłowo złożonym wypowiedzeniem, przypada na określony dzień, to zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na za-