

# Wszystko o zwolnieniach z pracy

W dobie kryzysu obawa przed zwolnieniem wielu osobom spędza sen z powiek. Nie poradzimy nic na pogarszającą się sytuację ekonomiczną firm i redukcje stanowisk, ale możemy zapoznać się z przepisami i zobaczyć jakie prawa przysługują nam w przypadku wypowiedzenia.

W jaki sposób można zostać zwolnionym z pracy? Prawo przewiduje kilka możliwości w zależności od przyczyny rozstania się z pracownikiem.

## Zwolnienie bez wypowiedzenia

### Gdy ktoś mocno narozrabiał...

Najbardziej „radikalną” formą zwolnienia jest tzw. dyscyplinarka. Zastosowanie art. 52 kodeksu pracy przez pracodawcę oznacza natychmiastowe rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zwolnienie dyscyplinarne stosuje się tylko w nadzwyczajnych przypadkach. Najczęściej jest ono spowodowane ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, na przykład nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, pojawieniem się w stanie nietrzeźwym lub bezzasadną odmową wykonania polecenia.

Trzeba pamiętać, że wskazane przez szefa (na piśmie!) przyczyny zwolnienia muszą być konkretne – nie wystarczy ogólne stwierdzenie o niedopełnieniu obowiązków. Wręczenie „dyscyplinarki” może nastąpić najpóźniej po upływie miesiąca od momentu, gdy pracodawca dowiedział się o tych przyczynach.

Nieuczciwi pracodawcy przeżywający trudności finansowe mogą niekiedy nadużywać art. 52 k.p., chcąc rozstać się z pracownikami w możliwie najtańszy i najszybszy sposób. Każdy, kto został w ten sposób niesłusznie zwolniony, może dochodzić swoich praw w sądzie pracy. Warto o to walczyć, bo świadectwo pracy z adnotacją o dyscyplinarnym zwolnieniu to „wilczy bilet”, który może zamknąć wiele drzwi do kolejnych firm.

### Gdy nie ma Cię długo w pracy

Zwolnienie bez wypowiedzenia może również nastąpić bez winy pracownika. Dotyczy to nieobecności spowodowanej chorobą, gdy trwa ona:

- powyżej 3 miesięcy – jeżeli staż pracy w danej firmie jest krótszy niż pół roku;
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy (a także w razie choroby zawodowej i wypadku przy pracy); w praktyce maksymalny okres „bezpiecznego chorowania” wynosi tutaj około 9 miesięcy.

Firma może też rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w przypadku trwającej dłużej niż miesiąc usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn innych niż choroba (są tu jednak pewne ograniczenia, np. sytuacja opieki nad dzieckiem).

Istotne jest zastrzeżenie, że takie zwolnienie może nastąpić tylko w trakcie nieobecności. Jeśli wrócisz do pracy nawet po rocznej chorobie, szef już nie może Cię zwolnić z jej powodu bez wypowiedzenia.

## Wypowiedzenie umowy o pracę

Jest to najpopularniejsza i najbardziej oczywista forma rozstania się firmy z pracownikiem. Wypowiedzenie wypowiedzeniu jednak nierówne. Twoje prawa w momencie zwolnienia zależą od różnych czynników takich jak rodzaj umowy o pracę, przyczyna zwolnienia, staż pracy. Podstawową kwestią jest oczywiście długość okresu wypowiedzenia.

### Umowa na czas nieokreślony

2 tygodnie	jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy
1 miesiąc	przy zatrudnieniu trwającym min. 6 miesięcy i mniej niż 3 lata
3 miesiące	w przypadku stażu pracy o długości co najmniej 3 lat

**UWAGA!** jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji, albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej do jednego miesiąca. Wówczas pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

### Umowa na okres próbny

3 dni robocze	dla umów zawartych na okres krótszy niż 2 tygodnie
1 tydzień	gdy umowa obejmuje okres co najmniej 2 tygodni, lecz krótszy niż 3 miesiące
2 tygodnie	dla umów zawartych na okres 3 miesięcy

### Umowa na czas określony

2 tygodnie	w przypadku „zwykłych” umów
------------	-----------------------------

**UWAGA!** umowę można wypowiedzieć tylko wtedy, gdy została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidziano w niej taką możliwość

3 dni robocze	w przypadku umów na zastępstwo
---------------	--------------------------------

### Umowa o pracę tymczasową

3 dni	jeśli okres umowy nie przekracza 2 tygodni
1 tydzień	dla umów zawartych na okres dłuższy niż 2 tygodnie

Na sytuację zwalnianej osoby duży wpływ mają powody rozwiązania umowy, przede wszystkim to, czy są one związane z pracownikiem czy pracodawcą. Ogólnie rzecz biorąc, można wyróżnić dwa typy wypowiedzenia: dokonane w zwykłym trybie oraz wynikające z przyczyn nie dotyczących pracownika.

## W normalnym trybie

Jeśli jesteś zatrudniony na czas nieokreślony, pracodawca nie może zwolnić Cię bez słowa wyjaśnienia. Ma obowiązek podać Ci na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Musi ona być oczywiście prawdziwa oraz skonkretyzowana – nie wystarczy zwrot taki jak „utrata zaufania do pracownika”. Konieczny jest opis sytuacji, w których to zaufanie zostało przez zwalnianą osobę nadszarpnięte.

Co może być przyczyną wypowiedzenia? Możliwości jest bardzo wiele. Nie musi to bowiem być rażące przewinienie pracownika, jak w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego. Wypowiedzenie może być na przykład uzasadnione częstymi chorobami pracownika, jeśli dezorganizują one pracę w firmie, lub brakiem umiejętności pracy w zespole. Nie powinna to być jednak sprawa błaha, np. jedno spóźnienie (co innego notoryczne).

Oczywiście powstaje tu pole do subiektywnych interpretacji, kiedy wypowiedzenie jest zasadne, a kiedy nie. Dlatego w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z podaną argumentacją, analizę jego indywidualnego przypadku będzie musiał zająć się sąd pracy.

Jeśli posiadasz umowę o pracę na czas określony (w której przewidziano możliwość wypowiedzenia), Twoje pożegnanie w pracę może niestety zależeć od przysłowiowego „wizymisję” pracodawcy. W przypadku umów terminowych (wszystkich ich rodzajów) nie ma bowiem obowiązku podania przyczyny zwolnienia.

## Zwolnienia grupowe i likwidacja stanowiska

Można powiedzieć, że to typowe „kryzysowe” zwolnienia. W sytuacji złej koniunktury, spadku sprzedaży i zamówień, firmy często drastycznie redukują zatrudnienie lub nawet ogłaszają upadłość.

Prawo w szczególny sposób chroni pracowników zwalnianych z powodu trudności ekonomicznych lub restrukturyzacji zakładu pracy. Przede wszystkim mają oni z tego tytułu prawo do odprawy pieniężnej. Co ważne, dotyczy to nie tylko pracowników zwalnianych grupowo. Nawet w sytuacji zwolnień indywidualnych pracodawca musi wypłacić odprawę, jeżeli rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników (np. likwidacja stanowiska pracy).

### Wysokość odprawy - równowartość wynagrodzenia

za 1 miesiąc	jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata
za 2 miesiące	przy zatrudnieniu trwającym od 2 do 8 lat
za 3 miesiące	w przypadku stażu pracy dłuższego niż 8 lat

**UWAGA!** Obowiązek wypłaty odprawy dotyczy tylko firm zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Pracownicy mniejszych firm są pozbawieni tych uprawnień.

Jak wspomniano wcześniej, w przypadku osób zatrudnionych na czas określony nie ma wymogu podania przyczyny zwolnienia. Nie oznacza to jednak, że firma może ominąć w ten sposób przepisy o zwolnieniach grupowych. Jeśli wypowiedzenie jest podyktowane przyczynami niezależnymi od pracowników, także ci zatrudnieni terminowo powinni otrzymać odprawę. Ustawa o zwolnieniach grupowych nie obejmuje jednak pracowników tymczasowych.

## Gdy nie chcesz pracować na gorszych warunkach

Skutkiem problemów ekonomicznych lub restrukturyzacji w firmie nie zawsze musi być definitywne zwolnienie. Możesz spotkać się też z tzw. wypowiedzeniem zmieniającym, czyli propozycją nowych warunków zatrudnienia. Może to być niższe wynagrodzenie, obniżenie wymiaru etatu, przeniesienie do innego miasta itd.

Co w sytuacji, gdy propozycja pracodawcy zupełnie Ci nie odpowiada i nie chcesz pracować na takich zasadach? Powinieneś przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Wówczas Twoja umowa rozwiąże się z końcem okresu wypowiedzenia.

Pamiętaj, że brak oświadczenia oznacza Twoją zgodę na zaproponowane zasady, np. na obniżkę pensji. Jeśli pracodawca zapomni o zamieszczeniu w wypowiedzeniu odpowiedniego pouczenia o sposobie złożenia odmowy przyjęcia warunków, wówczas pracownik ma czas na złożenie takiego pisma aż do końca okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie zmieniające umowy na czas nieokreślony musi wskazywać jego przyczynę, podobnie jak w przypadku zwykłego wypowiedzenia. Jeśli wyłącznym powodem proponowanych zmian są trudności ekonomiczne, reorganizacja działu itp. (czyli przyczyny nie dotyczące pracownika), w razie odmowy przyjęcia warunków również masz prawo do odprawy.

## Porozumienie stron

Może zdarzyć się tak, że pracodawca, zamiast wręczyć Ci wypowiedzenie, zaproponuje Ci rozwiązanie umowy za porozumieniem. Pamiętaj wtedy o podstawowej kwestii: jak sama nazwa wskazuje, obie strony muszą wyrazić zgodę na taką formę rozstania. Nie masz obowiązku podpisać porozumienia, jeśli nie odpowiadają Ci warunki odejścia.

Z punktu widzenia pracownika rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ma sens wtedy, gdy ustalenia są dla niego korzystniejsze, niż uprawnienia wynikające z przepisów. Pracodawca może na przykład zaproponować dodatkowy miesiąc „wypowiedzenia”, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy lub odprawę, nawet gdy nie ma obowiązku jej wypłaty. Zanim cokolwiek podpiszesz, zweryfikuj, jakie prawa miałbyś w razie otrzymania wypowiedzenia i czy przypadkiem propozycja szefa nie jest mniej korzystna.

Niedopuszczalne jest groźenie pracownikowi w razie odmowy zawarcia porozumienia zwolnieniem (np. dyscyplinarnym), jeśli nie ma do niego podstaw. Nieuczciwi pracodawcy mogą w ten sposób próbować ominąć ustawę o zwolnieniach grupowych. Jeśli faktycznie zwolnienie wynika z przyczyn nie dotyczących pracowników, a w wypowiedzeniu podano nieprawdziwy powód, możesz walczyć w sądzie o odprawę.

## Kto jest chroniony przed wypowiedzeniem ?

Nie każdemu i nie w każdej sytuacji pracodawca może wywieźć umowę o pracę lub warunki zatrudnienia. Prawo chroni w szczególny sposób niektóre kategorie pracowników. Dotyczy to przede wszystkim:

- pracowników w wieku przedemerytalnym
- kobiet w ciąży
- kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim oraz ojców wykorzystujących część urlopu macierzyńskiego
- pracowników przebywających na urlopie wychowawczym
- pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, którzy złożyli wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy (ochrona ta trwa jednak tylko 12 miesięcy)
- działaczy związkowych.

Pracodawca nie może też wypowiedzieć umowy w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, czyli w okresie przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie.

Niestety ochrona przed zwolnieniem jest mocno ograniczona w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W ramach zwolnień grupowych pracę mogą na przykład stracić również osoby przebywające na urlopiach wychowawczych (trwających co najmniej 3 miesiące), a w zasadzie wszyscy pracownicy mogą otrzymać wypowiedzenia zmieniające.

## O czym jeszcze warto wiedzieć?

Jeśli pracodawca wypowiedział Ci umowę o pracę, masz prawo do specjalnego dodatkowego urlopu przeznaczonego na poszukiwanie nowego miejsca zatrudnienia.

### Zwolnienie na poszukiwanie pracy

*2 dni*                      *w okresie 2-tygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia*  
*3 dni*                      *w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia*

Pamiętaj też o podstawowych zasadach obowiązujących w przypadku zwolnień. Wszelkie decyzje pracodawca musi Ci przekazać na piśmie. Wypowiedzenie lub oświadczenie o zwolnieniu bez wypowiedzenia uznaje się za dokonane, gdy pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią. Nie oznacza to jednak, że unikniesz zwolnienia, nie odbierając listu na pocztę. Dwukrotnie awizowaną, nie podjętą w terminie przesyłkę, uważa się za doręczoną.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącach rozpoczyna się zawsze z pierwszym dniem miesiąca (a nie w dniu wręczenia wypowiedzenia), a upływa z ostatnim dniem miesiąca. Wypowiedzenie określone w tygodniach musi natomiast kończyć się w sobotę.

W okresie wypowiedzenia pracodawca może skierować Cię na urlop. Nie musi natomiast wyrazić zgody na Twoją prośbę o dni wolne (poza zwolnieniem na poszukiwanie pracy). Za niewykorzystaną część przysługującego Ci urlopu wypoczynkowego na koniec zatrudnienia otrzymasz ekwiwalent pieniężny.

Niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia firma (najpóźniej po 7 dniach) musi dostarczyć zwolnionemu pracownikowi świadectwo pracy. Gdy dokument zawiera błędy lub nieprawdziwe informacje, w ciągu 7 dni można wystąpić do pracodawcy o jego sprostowanie. W przypadku odmowy pracownik ma kolejne 7 dni na skierowanie odpowiedniego wniosku do sądu pracy.

Poza prawnymi aspektami zwolnienia, warto pamiętać o jeszcze jednej ważnej kwestii. Grunt to zachować spokój i nie działać impulsywnie. Nie jest to łatwe, gdyż zwolnienie to bardzo nieprzyjemna i stresująca sytuacja. Wśród powtarzanych w firmach anegdot często są opowieści o pracownikach uciekających z pracy przed kadrową, biegnących wprost do lekarza po zwolnienie... Inni reagują emocjonalnie i potrafią mocno nawymyślać szefowi. Niestety takim zachowaniem najczęściej można sobie tylko zaszkodzić – na przykład „zasłużyć” na zwolnienie dyscyplinarne...

Oczywiście, oprócz zachowania spokoju w „kryzysowych czasach”, czytelnikom życzymy przede wszystkim tego, by z sytuacją zwolnienia w ogóle się nie zetknęli i wcale nie musieli korzystać z tych rad!

*Katarzyna Radwańska, adwokat, Kancelaria Adwokacka Katarzyna Radwańska:*

#### **Jak złożyć pozew przeciwko pracodawcy?**

*Pozew do Sądu pracy powinien być złożony w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia obowiązuje termin 14-dniowy. Pracodawca ma obowiązek pouczenia pracownika w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę o sposobie wniesienia powództwa oraz właściwym sądzie wraz z podaniem jego adresu.*

*Pozew powinien być złożony na piśmie, w dwóch egzemplarzach. Należy wskazać nazwę i adres pracodawcy, dołączyć umowę o pracę oraz dokument rozwiązujący stosunek pracy. Pozew powinien zawierać twierdzenia i dowody, z których wynika, że powództwo jest zasadne. Dowody mogą stanowić wszelkie dokumenty, korespondencja mailowa, zeznania świadków.*

#### **Jakie jest ryzyko dla pracownika? Czy warto wchodzić na drogę sądową?**

*Postępowanie sądowe wytoczone przez pracownika w sprawach dotyczących roszczeń ze stosunku pracy, a więc kwestii dotyczących rozwiązania, ekwiwalentu, odszkodowania, jest wolne od opłat sądowych. W przypadku ewentualnej przegranej pracownik może być jednak zobowiązany do zwrotu kosztów sądowych poniesionych przez pracodawcę.*

*W sytuacji, gdy pracownik ma dowody na poparcie swoich twierdzeń, oczywiście powinien wystąpić z powództwem przeciwko pracodawcy. Postępowanie przed Sądem pracy jest bowiem mało sformalizowane i zawiera regulacje ułatwiające pracownikowi dochodzenie jego roszczeń.*

**Małgorzata Lusar**