



ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ – CZ. I

(POROZUMIENIE I WYPOWIEDZENIE)

Małgorzata Grzešków

SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ - ART. 30 K.P.

CHANGE



Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.
- 5) (uchylony).

A photograph of a man and a woman shaking hands over a wooden table in a cafe. The man is on the left, wearing a dark suit, and the woman is on the right, wearing a grey blazer and a white top with a necklace. They are both smiling. On the table, there are two coffee cups, one in a glass and one in a teal cup on a saucer. A smartphone and a small vase with dried flowers are also on the table. The background shows a window with a view of a city.

WIĄZANIE UMOWY O PRACĘ NA MOCY
DZUMIENIA STRON



- najkorzystniejszy i najszybszy sposób rozwiązania stosunku pracy
- umożliwia rozwiązanie umowy w każdym czasie bez potrzeby oczekiwania na upływ ustawowego okresu wypowiedzenia.
- z inicjatywą może wystąpić każda ze stron (zarówno pracodawca, jak i pracownik)

Rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron nie jest sformalizowane. Właściwie jedynym wymogiem jego skutecznego zawarcia jest złożenie **zgodnych oświadczeń woli** przez pracodawcę i pracownika.

Porozumienie może w najpełniejszym zakresie uwzględnić interesy obu stron.

Do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie mogą doprowadzić czynności konkludentne.



TRYB I FORMA ROZWIĄZANIA UUMOWY O PRACĘ W
DRODZE POROZUMIENIA

- inicjatywa zawarcia porozumienia może pochodzić zarówno od pracodawcy, jak i pracownika
- żadna ze stron nie jest jednak zobowiązana do wyrażenia zgody na złożoną przez drugą stronę propozycję
- wolą stron objęty jest zarówno tryb, jak i termin rozwiązania stosunku zatrudniania
- brak ograniczeń związanych z tzw. „okresem szczególnej ochrony pracownika”
- powinno zawierać w swojej treści datę rozwiązania



- w braku ustaleń co do daty rozwiązania umowy, stosunek zatrudnienia rozwiązuje się w dacie zawarcia porozumienia



FORMA



Przepisy Kodeksu pracy **nie zawierają szczegółowej regulacji** kwestii związanych z treścią, ani formą porozumienia.

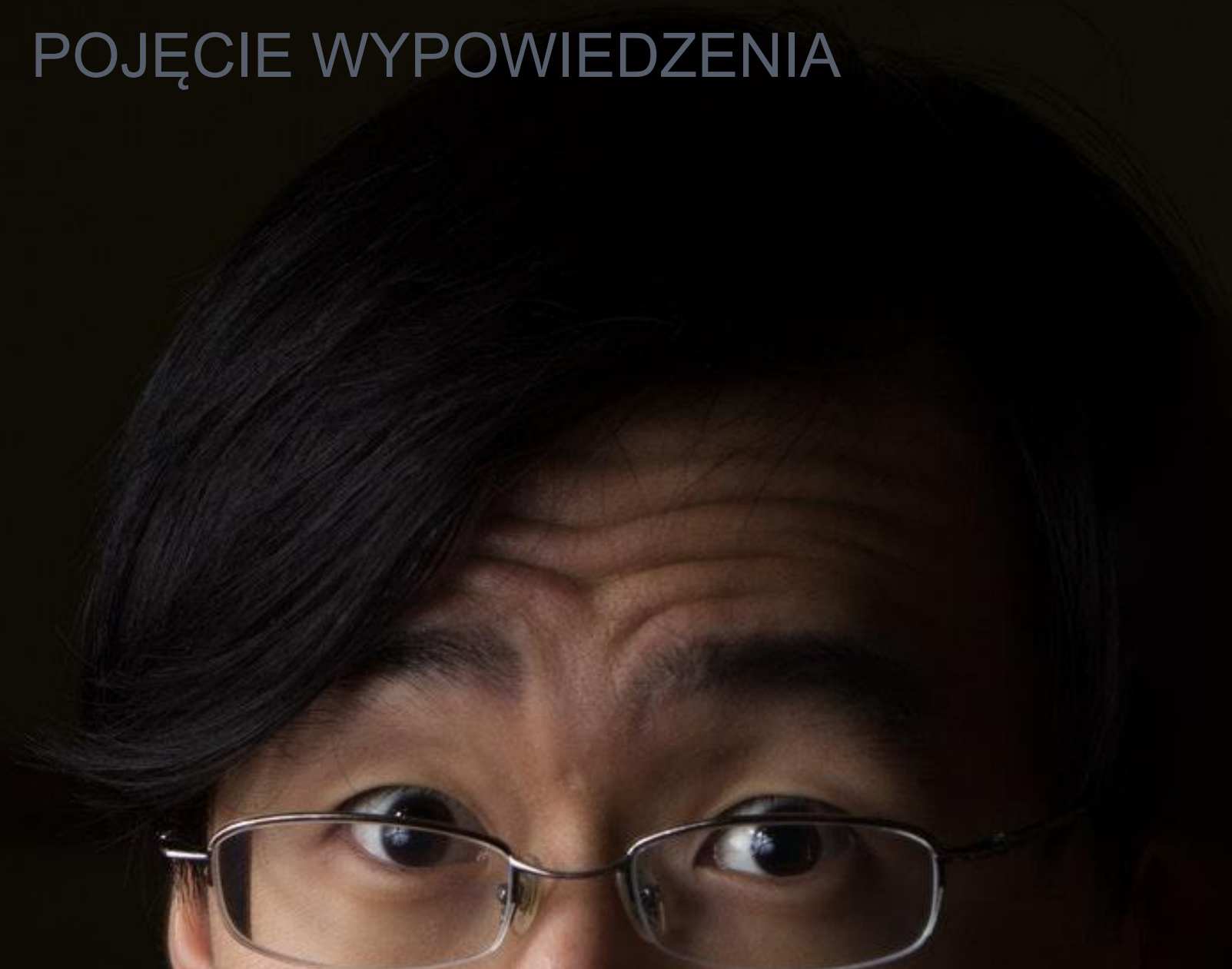
Zgodnie z art. 300 k.p., znajdują tu zastosowani przepisu Kodeksu cywilnego
(w szczególności przepisy k.c. dotyczące trybu ofertowego zawarcia umowy)



Nie będzie miał zastosowania przepis art. 77 § 2 k.c., którego treść nakazywałaby posłużenie się formą pisemną w przypadku, gdy umowa o pracę miała taką formę.

Art. 473 § 1 k.p.c. - w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych regulacji przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu z zeznań świadków i z przesłuchania stron **nie stosuje się.**

POJĘCIE WYPOWIEDZENIA





- **wypowiedzenie jako forma rozwiązania umowy o pracę**
 - wypowiedzenie stanowi 1 – stronne oświadczenie strony stosunku pracy, które powoduje rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia
 - wypowiedzenie powinno nastąpić **na piśmie** (niedochowanie tej formy po stronie pracodawcy powoduje, że wypowiedzenie nastąpiło niezgodnie z przepisami, brak natomiast negatywnych konsekwencji po stronie pracownika)
 - oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas **nieokreślony** powinno zawierać **przyczynę** wypowiedzenia



**WYPOWIEDZENIE MOŻE BYĆ ZASTOSOWANE
WOBEC NASTĘPUJĄCYCH UMÓW:**



Art. 32. § 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

- **wypowiedzenie warunków pracy i płacy (zmieniające)**
 - przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się **odpowiednio** do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy
 - wypowiedzenie ma 2 zasadnicze cele: **główny**, tj. zmiana warunków pracy i cel **ewentualny**, tj. rozwiązanie umowy o pracę
 - musi być **na piśmie + zawierać nowe warunki pracy**
 - **musi zawierać pouczenie**, że w przypadku braku sprzeciwu pracownika przed upływem połowy okresu wypowiedzenia uważa się, że pracownik przyjął nowe warunki (jak nie było takiego pouczenia pracownik może się sprzeciwić do końca okresu wypowiedzenia)

Art. 36. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.



TERMIN WYPOWIEDZENIA

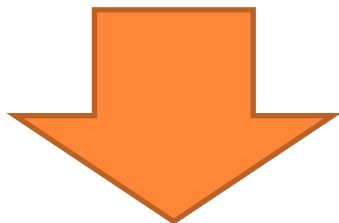
- dzień, w którym kończy się okres wypowiedzenia

Art. 30 § 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w **sobotę** lub w **ostatnim dniu miesiąca**.

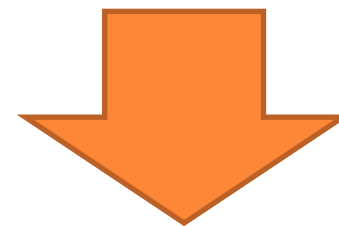
WYPOWIEDZENIE WARUNKÓW PRACY I PŁACY:

- jednostronna czynność prawna dokonywana przez pracodawcę,
- w zależności od zachowania pracownika może wywołać dwa alternatywne skutki

SKUTKI:



ZMIANA TREŚCI
STOSUNKU PRACY

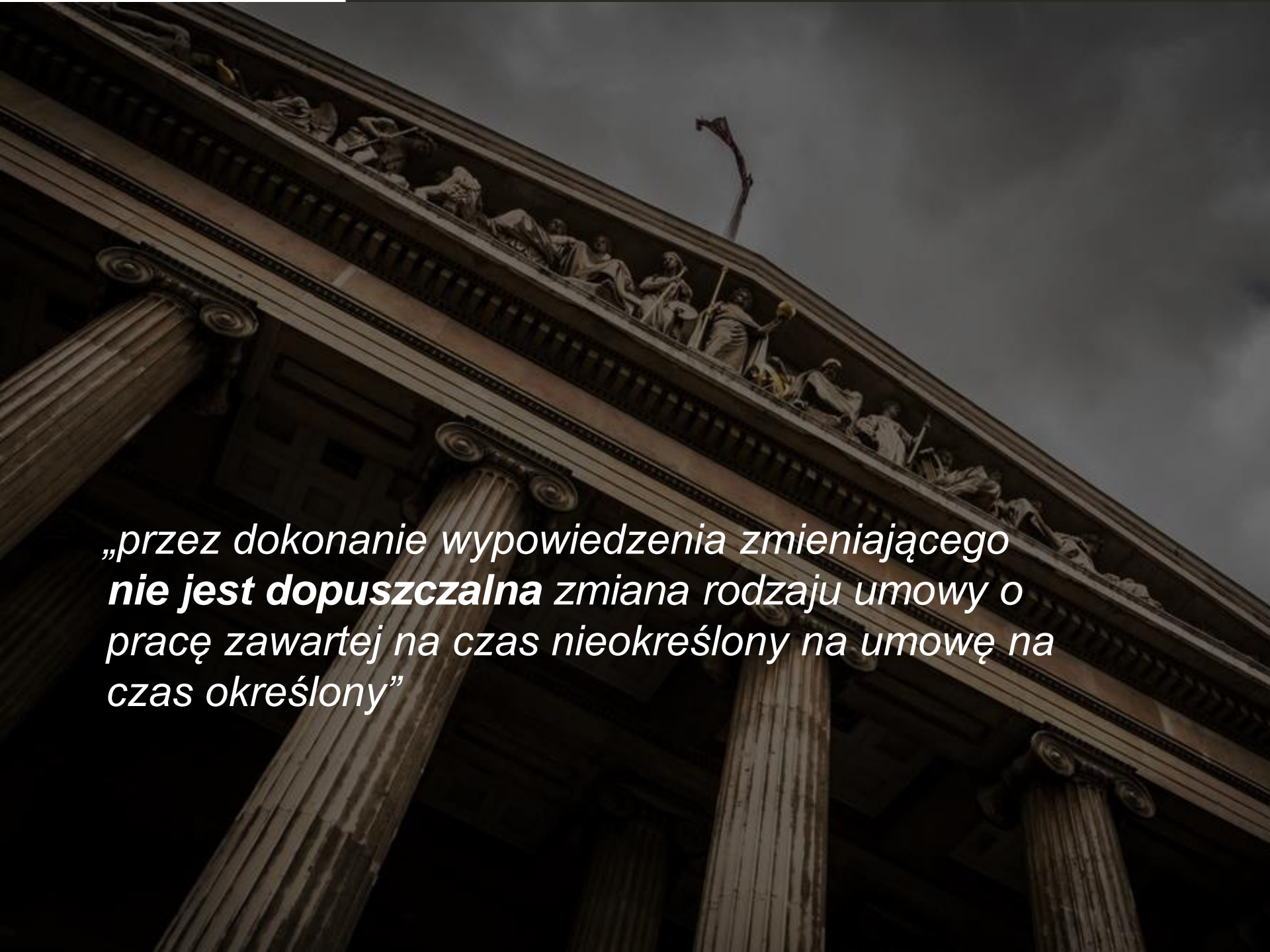


ROZWIĄZANIE
STOSUNKU PRACY



zakres zastosowania wypowiedzenia zmieniającego:

- o jest dopuszczalne w odniesieniu do wszystkich stosunków pracy, które podlegają wypowiedzeniu (może zostać zastosowane wobec pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, na okres próbny oraz na czas określony)



*„przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego
nie jest dopuszczalna zmiana rodzaju umowy o
pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na
czas określony”*



FORMA WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

-oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno mieć **formę pisemną**



DWA NIEZBĘDNE ELEMENTY:

- oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków
- propozycja nowych warunków pracy i płacy



Oświadczenie pracodawcy powinno ponadto zawierać pouczenie o skutkach niezłożenia przez pracownika oświadczenia o przyjęciu/odmowie nowych warunków.



WYROK SN z 18.1.1989 R., I PRN 62/88,
OSP NR 4/1990, POZ. 204

*„wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę i zaproponowanie mu po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, gdyż w istocie jest to **definitywne wypowiedzenie umowy o pracę**”*



MOMENT DOKONANIA WYPOWIEDZENIA WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ

„Momentem dokonania wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest chwila, w której wypowiedzenie dotarło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, nawet jeśli pracownik odmówił zapoznania się z nim.”

(wyrok SN z 23.1.1998 r., I PKN 501/97, OSNAP Nr 1/1999, poz. 15)



SKUTKI WYPOWIEDZENIA

Wypowiedzenie zmieniające wywołuje określone skutki prawne, które są uzależnione od oświadczenia pracownika.

Oświadczenie to może być wyrażone zgodnie z art. 60 KC w zw. z art. 300 KP **poprzez każde zachowanie dostatecznie ją ujawniające** (zob. wyrok SN z 24.5.2001, I PKN 405/00, OSNAPiUS Nr 6/2003, poz. 147).



Zgoda na nowe warunki:

Zgodnie z art. 42 § 3 KP, jeśli pracownik **przed upływem połowy okresu wypowiedzenia** nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to uważa się, że **wyraził na nie zgodę.**

Przyjęcie zaproponowanych warunków oznacza, że **treść stosunku pracy ulegnie przekształceniu** w ramach tego samego stosunku pracy.

Jeżeli pracownik złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, umowa o pracę **ulega rozwiązaniu** po upływie okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie takie pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez pracodawcę.

(wyrok SN z 22.5.1975 r., I PRN 9/75, OSNCP Nr 3/1976, poz. 51).

TOPS



Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się **odpowiednio** przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, przepisy dotyczące zakazu wypowiedania takich umów i konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.



„W okresie wypowiedzenia zmieniającego pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, ponadto służy mu roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia także wówczas, gdy zakład pracy dokonał faktycznie takiej zmiany warunków pracy, która wymagała wypowiedzenia zmieniającego”

(zob. wyrok SN z 5.12.1980 r., I PR 96/80, PiZS Nr 8/1981).



ZASADNOŚĆ WYPOWIEDZENIA

„Ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego wymaga od sądu orzekającego w sprawie uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów zakładu pracy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań”

(wyrok SN z 24.10.1979 r., I PRN 131/79, OSP Nr 3/1980, poz. 50).

JAKO PRZYCZYNY UZASADNIAJĄCE DOKONANIE WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO SN WSKAZYWAŁ M.IN.:

- negatywną ocenę pracownika, który nie potwierdził zakładanej przydatności na stanowisku kierowniczym (wyrok SN z 17.2.1998 r., I PKN 502/97, OSNAP Nr 2/1999, poz. 49),
- istotną zmianę rozkładu czasu pracy uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem (wyrok SN z 2.4.1998 r., I PKN 559/97, OSNAP Nr 6/1999, poz. 205),
- racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy (wyrok SN z 16.6.1999 r., I PKN 106/99, OSNAP Nr 16/2000, poz. 619).



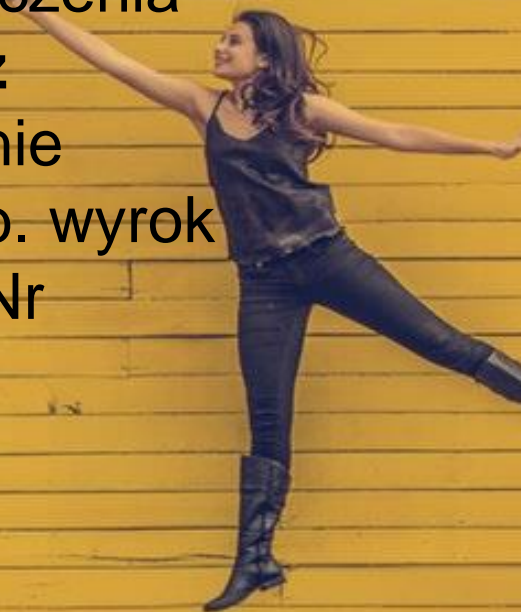
NIE WYMAGAJĄ DOKONANIA WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO M.IN.:

(mieszczą się w ramach zmiany pracowniczego podporządkowania)

- **zmiana nazwy stanowiska** przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy (zob. wyrok SN z 7.9.1999 r., I PKN 265/99, OSNP Nr 1/2001, poz. 17),
- **obniżenie kategorii osobistego zaszeregowania**, jeżeli nie powoduje to obniżki wynagrodzenia [zob. uchwałę SN z 13.3.1981 r., V PZP 4/80, OSNC Nr 10/1981, poz. 1820],
- dokonana przez kierownika jednostki **zmiana zakresu czynności** jego zastępcy, niebędącego zastępcą do określonych spraw (zob. wyrok SN z 20.5.1983 r., I PRN 65/83, OSNC Nr 12/1983, poz. 204).

Pracownik ma prawo wniesienia do Sądu Pracy odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Co do zasady zaskarżenie takiego oświadczenia woli pracodawcy **nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków** i nie powoduje rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok SN z 22.7.1998 r., I PKN 254/98, OSNAP Nr 16/1999, poz. 514)



Z okoliczności konkretnej sprawy może wynikać, iż pracownik, odwołując się, jednocześnie **wyraźnie odmawia** przyjęcia proponowanych warunków (zob. uchwałę SN z 5.5.1978 r., I PZP 5/78, OSNCP Nr 11/1978, poz. 200).

PRZYWRÓCENIE DO PRACY NA POPRZEDNICH WARUNKACH

W sprawie o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) **nie jest istotne, czy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków** (zob. wyrok SN z 1.2.2000 r., PKN 515/99, OSNP Nr 12/2001, poz. 414).





W razie stwierdzenia **wadliwego** dokonania wypowiedzenia zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko **nie powoduje rozwiązania umowy o pracę** z upływem okresu wypowiedzenia, lecz kontynuowanie zatrudnienia na zmienionych warunkach, chyba że pracownik w terminie wskazanym w art. 42 § 3 k.p. odmówił przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy (zob. wyrok SN z 7.12.1999 r., I PKN 389/99, OSNP Nr 8/2001, poz. 269).