

**Sposoby rozwiązywania umów o pracę, obrona przed wypowiedzeniem oraz
dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy.
Przeciwdziałanie mobbingowi**

Zgodnie z regulacjami wynikającymi z obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, umowę o pracę można rozwiązać na kilka sposobów:

- na mocy porozumienia stron
- za wypowiedzeniem
- bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron następuje wówczas, gdy pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenia woli, że postanawiają umowę rozwiązać. Takie rozwiązanie umowy o pracę powinno przyjąć formę pisemną, powinny w nim znaleźć się postanowienia odnośnie tego z jaką datą strony decydują się rozwiązać umowę. Rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron może dotyczyć każdej umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem oznacza, że jedna ze stron umowy - pracownik lub pracodawca w sposób jednostronny oświadcza drugiej stronie, że umowę wypowiedzi - tj. nie zamierza kontynuować zawartego stosunku pracy.

Stosownie do regulacji wynikających z Kodeksu pracy, umowa rozwiązuje się z upływem określonego terminu wypowiedzenia, który uzależniony jest od rodzaju umowy o pracę łączącej strony, czasu na jaki została zawarta, okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

a) w przypadku umów zawartych na okres próbny, okres wypowiedzenia wynosi:

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

b) w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony i czas określony – okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 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

Należy pamiętać, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno zostać złożone na piśmie. Ważne jest to, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

musi zostać wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta winna być konkretna i rzeczywista.

W opisywanym wyżej oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi również znaleźć się pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Istotne jest to, że po dokonaniu wypowiedzenia umowy strony mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy i takie ustalenie nie zmienia trybu rozwiązania umowy, bowiem nadal jest to rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami Kodeksu pracy, w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje **prawo wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy do sądu pracy.**

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę należy wnieść do sądu w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W przypadku ustalenia przez sąd pracy, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, stosownie do żądania pracownika – sąd orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a w sytuacji, gdy umowa uległa już rozwiązaniu (upłynął bowiem okres wypowiedzenia) – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Wysokość odszkodowania, którego może żądać pracownik odpowiada kwocie wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy. Nie może być jednak niższa od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obowiązującego w przypadku danej umowy.

W sytuacji ustalenia przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie prawo żądania odszkodowania. Odszkodowanie przysługuje wówczas w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego miała trwać zawarta umowa.

W przypadku ustalenia przez sąd, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje wówczas w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Kolejnym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest **rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.**

W taki sposób umowa może zostać rozwiązana zarówno przez pracodawcę jak i przez pracownika. Skutkiem zastosowania takiego trybu rozwiązania umowy jest to, iż do rozwiązania umowy dochodzi natychmiast (bez zachowania terminów wypowiedzenia).

Zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - (tj. dyscyplinarnie) w przypadku:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych
- popełnienia 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

- zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Istotne jest, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności, która uzasadnia zastosowanie tego trybu.

Należy pamiętać, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zawierać wskazanie rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Pracodawca może również rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika z innych przyczyn, jeśli trwa dłużej niż 1 miesiąc.

Jednocześnie regulacje Kodeksu pracy stanowią, że rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia nie może nastąpić 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).

Wykluczone jest także rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Należy pamiętać, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast w sytuacji rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może dokonać także pracownik.

Stosownie do obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (ar. 55 §1 Kodeksu pracy).

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, o czym stanowi art. 55 §1¹ Kodeksu pracy.

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują wprost przykładów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jednakże z orzecznictwa i praktyki wynika, że o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika może być mowa wówczas, gdy pracodawca przykładowo: całkowicie zaprzestał wypłaty wynagrodzenia, wypłaca wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości, nie zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, nie zapewnieni pracownikowi należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Należy pamiętać, iż w przypadku takiego trybu rozwiązania umowy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W sytuacji rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Ważne jest także, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik powinien złożyć na piśmie, wraz z podaniem przyczyny, która winna być rzeczywista i konkretna.

W sytuacji tego rodzaju rozwiązania umowy, na pracowniku spoczywa obowiązek wykazania, że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Pamiętać należy bowiem, iż w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy (tj. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika), pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Przeciwdziałanie mobbingowi

W myśl regulacji wynikającej z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing to „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Nie wskazuje jednak na żadne konkretne działania, które pracodawca miałyby w tym celu podjąć. Generalnie wskazuje się, iż aby przeciwdziałać mobbingowi, pracodawca powinien w szczególności:

- wprowadzić jasny i wyraźny podział kompetencji i zadań pracowników
- stosować jasny i czytelny system oceny pracowników
- prowadzić szkolenia z zakresu mobbingu i przemocy w pracy
- zawrzeć w regulaminie pracy postanowienia dotyczące mobbingu

- zapewnić pracownikom możliwość bezpośredniego przedstawienia swojej sprawy pracodawcy, bez zachowania drogi służbowej

Pamiętać należy, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Mobbing może stanowić również przyczynę rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Wówczas oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem wskazanej wyżej przyczyny.

Natomiast Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

[Artykuł finansowany z budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi Łódzkiemu Wschodniemu](#)