

ALEKSANDER P. KUŹNIAR

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ – PO ZMIANACH PRZEPISÓW

ISBN 978-83-7440-612-3



Rozwiązanie umów o pracę – po zmianach przepisów	3
Upływ okresu umowy o pracę	3
Porozumienie stron	3
Cofnięcie oświadczenia o chęci rozwiązania umowy za porozumieniem stron	5
Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem	6
Forma wypowiedzenia i sposób doręczenia	6
Okresy wypowiedzenia	7
Skracanie i wydłużanie okresu wypowiedzenia	13
Zwolnienie pracownika z obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia	14
Konsultacja związkowa	15
Przyczyna wypowiedzenia umowy	16
Pouczenie 17	
Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę	18
Ochrona przedemerytalna	20
Ochrona pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich	21
Urlop i usprawiedliwiona nieobecność w pracy	23
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia	24
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika	25
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika	27
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika	29
Wygaśnięcie stosunku pracy	31

>> rozwiązanie umowy o pracę, wypowiedzenie umowy o pracę, ochrona przedemerytalna

Rozwiązywanie umów o pracę – po zmianach przepisów

Od 22 lutego 2016 r. w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas określony oraz na zastępstwo trzeba będzie stosować okresy wypowiedzenia właściwe dla umów na czas nieokreślony. Będą one zatem zależne od stażu pracy u danego pracodawcy. Po zmianie przepisów pracodawca będzie też mógł jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Rozwiązywanie umowy o pracę może 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.

Upływ okresu umowy o pracę

Terminowe umowy o pracę rozwiązują się z mocy prawa w dniu określonym w tej umowie jako termin zakończenia jej obowiązywania. 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 oraz wydanie mu świadectwa pracy potwierdzającego okres zatrudnienia. Od 22 lutego 2016 r. zostaną zlikwidowane umowy na czas wykonywania określonej pracy. Po nowelizacji przepisów nadal jednak będą funkcjonować tego rodzaju umowy, które zostały zawarte przed 22 lutego 2016 r. Do tych umów będziemy stosować dotychczasowe przepisy. Zatem umowy na czas wykonywania określonej pracy zawarte przed zmianą przepisów również rozwiążą się z upływem terminu, na jaki zostały podpisane.

Porozumienie stron

Rozwiązywanie 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

Pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym od 4 do 15 stycznia 2016 r. W trakcie urlopu znalazł bardziej korzystną ofertę pracy i po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej został pozytywnie zaopiniowany jako kandydat do pracy u nowego pracodawcy, począwszy od 13 stycznia 2016 r. W związku z tym 12 stycznia 2016 r. pracownik zwrócił