



Zwolnienia pracowników – formułowanie przyczyny wypowiedzenia



Kierownik grupy wydawniczej: **Agnieszka Konopacka-Kuramochi**

Wydawca: **Agnieszka Gorczyca**

Redaktor prowadzący: **Leszek Skupski**

ISBN 978-83-269-3085-0

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2014

Skład i łamanie: **Triograf**

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW – FORMUŁOWANIE PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA

Pracodawcy nierzadko przegrywają procesy sądowe z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak wynika z orzecznictwa najczęściej kłopotów mają z prawidłowym ich uzasadnieniem. Wyjaśniamy je w niniejszej publikacji.

Pracodawca ma prawo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę. Pracownik zaś, jeśli nie zgadza się z jego decyzją, może w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia odwołać się do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Zazwyczaj w pozwie podnosi, iż podana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa. Praktyka wskazuje, że podanie skonkretyzowanego, opartego na udowodnionych faktach powodu rozstania się z pracownikiem wcale nie jest proste.

Spis treści

Nie w każdym czasie można wręczyć pracownikowi wypowiedzenie	6
Pracodawca może cofnąć swoją decyzję	7
Zasadność wypowiedzenia wykazuje firma	7
Należy podać obiektywne powody	8
Długotrwałe okresy niezdolności do pracy	8
Niedostateczne przygotowanie zawodowe i praktyczne pracownika	8
Problemy Czytelników	10
Choroba zawodowa nie uzasadnia zwolnienia	10
Niesprostanie „potrzebom pracodawcy” to nie powód do rozwiązania umowy o pracę	13
Brak dbałości pracownika o wygląd zewnętrzny może być przyczyną wypowiedzenia	15
Likwidacja stanowiska oznacza konieczność wypłaty odprawy	17
Naruszenie istotnych interesów pracodawcy – to zasadna przyczyna rozstania się z pracownikiem	18
Dodatkowa praca na rzecz innego podmiotu w siedzibie pracodawcy może uzasadniać wypowiedzenie	21
Lepiej wykwalifikowany pracownik na miejsce dotychczasowych dwóch pracowników – wątpliwy powód rozwiązania stosunku pracy	23
Odmowa podpisania zakresu obowiązków nie uzasadnia wypowiedzenia	24
Urlop wypoczynkowy chroni przed rozwiązaniem stosunku pracy	25
Częste zwolnienia lekarskie w wyjątkowych sytuacjach mogą być przyczyną wypowiedzenia umowy	26
Przejęcie zakładu na nowego pracodawcę nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia	31
Arogancję i nieuprzejmość można uznać za brak dbałości o dobro firmy	32
Likwidacja stanowiska może być przyczyną rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony	32
Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy pracownikowi po ustaniu okresu ochrony z powodu choroby zgodne z przepisami	34
Sformułowanie „brak efektów finansowych w stosunku do poniesionych nakładów przez pracodawcę” może zostać zakwestionowane	35
Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu redukcji etatu nie oznacza rozstania się z pracownikiem bezpowrotnie	36

Działacz związkowy pracujący na zastępstwo też jest chroniony przed zwolnieniem	38
Wypowiedzenie umowy o pracę dopuszczalne w dniu złożenia wniosku urlopowego	40
Pracownik przebywający na urlopie wychowawczym jest objęty ochroną przed zwolnieniem	41
Pracownika można zwolnić w trakcie przerwy między zwolnieniami lekarskimi	42
Błędne pouczenie nie świadczy o nieważności wypowiedzenia	44
Wypowiedzenie jest skuteczne gdy pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią	45
Odmowa przyjęcia pisma pracodawcy przez pracownika nie ma wpływu na skuteczne rozwiązanie umowy	47
Wypowiedzenie można wręczyć pracownicy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego	48
Okres urlopu bezpłatnego chroni przed zwolnieniem	49
Usprawiedliwiona nieobecność pracownika decyduje o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne	50
W razie zmiany trybu rozwiązania umowy z pracownikiem konieczna jest ponowna konsultacja związkowa	52
Pracownik traci ochronę przed zwolnieniem po powrocie z urlopu wychowawczego	53
Niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku ustalona w trakcie badań okresowych uzasadnia rozwiązanie umowy bez świadczenia pracy	55

Nie w każdym czasie można wręczyć pracownikowi wypowiedzenie

Pracodawca powinien złożyć pracownikowi wypowiedzenie na piśmie. Powiadomienie go ustnie o wypowiedzeniu stosunku pracy co prawda nie powoduje nieważności decyzji pracodawcy, ale daje pracownikowi możliwości dochodzenia roszczeń przed sądem pracy.

Aby uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zostało dokonane, należy je pracownikowi doręczyć w taki sposób, by mógł zapoznać się z jego treścią.

Powinny się w nim znaleźć niezbędne elementy, a mianowicie:

- ▶ długość okresu wypowiedzenia,
- ▶ termin rozwiązania umowy o pracę,
- ▶ przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie
- ▶ pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy.

Pouczenie musi wskazywać termin oraz nazwę i adres siedziby sądu, do którego pracownik ma wnieść pozew. Jeśli takiego pouczenia nie ma, wypowiedzenie jest wadliwe. W takiej sytuacji pracownik może przed sądem pracy żądać uznania tego oświadczenia pracodawcy za bezskuteczne lub też przywrócenia do pracy. W przypadku, gdy umowa o pracę już została rozwiązana pracownik może domagać się odszkodowania od pracodawcy.

Ważne!

Pracodawca musi pamiętać, że obowiązujące przepisy ograniczają możliwości wypowiedzenia umów o pracę kobietom w ciąży, pracownikom pełniącym określone funkcje społeczne, osobom w tzw. okresie ochronnym, czyli 4 lata przed emeryturą. Ograniczenia tego jednak nie ma w przypadku konieczności dyscyplinarnego zwolnienia pracownika, zwolnień grupowych, likwidacji zakładu pracy lub ogłoszenia przez firmę upadłości.

Warto dodać, że okres wręczenia pracownikowi wypowiedzenia jest również bardzo istotny przy późniejszym dochodzeniu roszczeń przez pracownika przed sądem. Aby np. uchronić się przed uznaniem przez sąd wypowiedzenia za bezskuteczne, pracodawca nie powinien go wręczać pracownikowi na urlopie wypoczynkowym. Wypowiedzenie umowy nie jest także skuteczne w czasie zwolnienia lekarskiego pracownika. Choroba stanowi bowiem okres ochronny.