

Rozwiązanie umowy o pracę

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. z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Przyczyna wypowiedzenia

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przepisy Kodeksu Pracy nie wymagają wskazywania przyczyny wypowiedzenia w przypadku rozwiązywania umów na czas określony. Pracownicy powinni jednak zadbać o podanie tej przyczyny gdy zwolnienia mają charakter grupowy. W przeciwnym wypadku pozbawieni zostaną odprawy. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w art. 5 ust. 7 przewiduje, że w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r. (sygn. P 48/08), wypowiedzenie umowy terminowej nie wymaga podania przyczyny uzasadniającej. Jeżeli jednak do wypowiedzenia umów terminowych dochodzi w trybie, który podlega zastosowaniu procedury typowej dla zwolnień grupowych, pracodawca jest zobowiązany wypłacić odchodzącym podwładnym odprawy – stwierdził w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r. Sąd Najwyższy (sygn. II PK 137/08 i II PK 138/08).

Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar tego zwolnienia wynosi 2 dni robocze (w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia), lub 3 dni robocze (w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1).

Konsultacja z organizacją związkową

Jeżeli w zakładzie pracy działają związki zawodowe, przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na pracodawcy ciąży obowiązek konsultacji przyczyny wypowiedzenia ze związkami. Obowiązek ten występuje w przypadku pracownika który jest członkiem związku zawodowego lub na którego obronę związek wyraził zgodę. Związek zawodowy powinien przedstawić pracodawcy swoją opinię w ciągu 7 dni, w przeciwnym razie będzie to oznaczało, iż zrezygnował z prawa obrony i uważa wypowiedzenie za uzasadnione. W przypadku zgłoszenia

zastrzeżenia przez związek zawodowy sprawa kierowana jest do ogólnopolskiej organizacji związkowej, która ma 5 dni na odpowiedź.

Po odpowiedzi organizacji lub bezskutecznym oczekiwaniu na opinię, pracodawca ma prawo podjąć decyzje samodzielnie. Jednak nieuwzględnienie opinii związku, może stać się argumentem w sądzie.

Pracownicy chronieni

Nie każdego pracownika można zwolnić poprzez wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę. Określone grupy pracowników podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem:

1. członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, komitetu założycielskiego, komisji rewizyjnej, pracownicy pełniący z wyboru funkcje w organach organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy,
2. członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego,
3. społeczni inspektorzy pracy,
4. posłowie, senatorowie, radni,

5. osoby powołane do czynnej służby wojskowej,
6. pracownicy-członkowie organizacji samorządów zawodowych,
7. kobiety korzystające z urlopu wychowawczego,
8. kobiety w ciąży,
9. osoby, którym brakuje dwóch lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (jeżeli w tym wieku nabędą prawa emerytalne),
10. kombataneci,
11. inwalidzi wojenni i wojskowi,
12. osoby objęte ochroną na mocy ustawy z dnia 13 listopada z 1963 roku o zwalczaniu chorób zakaźnych,
13. żona żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową,
14. nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi w czasie jego urlopu lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (jeżeli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Dane GUS

BEZROBOCIE

Według szacunkowych danych stopa bezrobocia rejestrowanego (na podstawie danych z urzędów pracy) wyniosła w listopadzie 2010 r. 11,8 proc. i w porównaniu do miesiąca poprzedniego wzrosła o 0,3 punktu procentowego. W analogicznym okresie ub. roku odno-

towano identyczny wzrost stopy bezrobocia (z poziomu 11,1 proc. do 11,4 proc.) – poinformowało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Liczba bezrobotnych w końcu listopada wyniosła 1.861 tys. osób (na podstawie meldunków nadesłanych przez wojewódzkie urzędy pracy) i w porównaniu do końca października 2010 wzrosła o 42,4 tys. osób (2,3 proc.).

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie przedsiębiorstw w październiku 2010 r.

Wyszczególnienie	X 2010			I-X 2010
	w liczbach bezwzględnych	IX 2010=100	X 2009=100	I-X 2009=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5375,4	100,2	102,1	100,4
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3440,22	101,1	103,9	102,9
w tym bez wypłat z zysku	3439,90	101,1	103,9	102,9

PKB

Produkt Krajowy Brutto (PKB) wzrósł w III kwartale 2010 r. o 4,2 proc. rok do roku, po wzroście o 3,5 proc. rok do roku w II kwartale - poinformował Główny Urząd Statystyczny.

Materiał zebrała i opracowała: Monika Janczenia

Źródło: GUS, www.solidarnosc.org.pl