**Zwolnienia z pracy w warunkach pandemii**

Na początek warto zaznaczyć, iż **fakt wystąpienia epidemii korona wirusa, nie zmienia zapisów Kodeksu Pracy**. Prawa pracownika są w pełni zachowane i pracodawca ma obowiązek prawidłowego rozwiązywania umów – obowiązują takie same warunki rozwiązania umowy z pracownikiem jak przed epidemią.

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać trzy podstawowe elementy na które warto zwrócić szczególną uwagę. Zwłaszcza, że pracodawcom regularnie zdarza się o nich zapominać, a ich brak daje nam pewne dodatkowe uprawnienia.

Trzy podstawowe elementy wypowiedzenia umowy o pracę:

**1.** **wypowiedzenie złożone na piśmie.** UWAGA! W przypadku elektronicznej wersji pisma, powinno być one uwierzytelnione kwalifikowanym podpisem elektronicznym;

**2.** **wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.** UWAGA! Musi to być faktyczna przyczyna wypowiedzenia umowy, merytorycznie uzasadniona. Nie akceptowane jest użycie jako powodu „utraty zaufania” do pracownika, bez podania jakichkolwiek przykładów wskazujących na wystąpienie okoliczności prowadzących do jego utraty;

**3.** **pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy** (jest to bardzo często występujące uchybienie). Brak takiego pouczenia daje pracownikowi prawo do przywrócenia terminu na wniesienie odwołania. Co istotne termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu liczony jest od dnia uzyskania informacji o możliwości wejścia na drogę sądową ze swoimi roszczeniami. W związku z powyższym czas na wystąpienie z roszczeniami w przypadku braku takiego pouczenia jest bliżej nieokreślony (w praktyce możliwe, aż do przedawnienia się roszczeń).

**Omówienie na przykładzie:**

*Pan Zbigniew, przez 6 ostatnich lat pracował w jednym zakładzie pracy, na podstawie umowy o pracę (umowa na czas nieokreślony). Z początkiem miesiąca otrzymał wypowiedzenie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia wraz ze zwolnieniem ze świadczenia pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał wprowadzenie stanu zagrożenia epidemicznego, a także utratę zaufania do pracownika wynikającą ze spadku jakości świadczonej przez niego pracy. Pracodawca nie zamieścił pouczenia o prawie do odwołania się od tego wypowiedzenia.*

Pan Zbigniew twierdzi, iż nie docierały do niego żadne uwagi dotyczące jakości jego pracy. Uważa, iż był w dobrych stosunkach z pracodawcą, był premiowany na takich samych zasadach jak reszta zespołu. Ponadto Pan Zbigniew twierdzi, że firma nie ma problemów finansowych, gdyż nie skorzystała z pomocy w ramach tarczy antykryzysowej.

Pan Zbigniew pyta: **Czy pracodawca miał prawo wypowiedzieć mu umowę o pracę?**

Cóż, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Tak i w tym przypadku **pracodawca miał prawo wypowiedzieć umowę** o pracę. Przepisy ustawy o Tarczy Antykryzysowej nie zmieniają zasad dotyczących zatrudniania i zwalania pracowników.

UWAGA!Mimo oczywistych uchybień takich jak brak pouczenia o prawie do odwołania, czy brak merytorycznego uzasadniania przyczyny zwolnienia, **wypowiedzenie umowy jest skutecznie** (chyba, że sąd orzeknie inaczej).

Analizę powyższego przykładu zaczniemy od końca.

1. **Brak pouczenia o prawie do odwołania** jest uchybieniem, które daje pracownikowi prawo do przywrócenia terminu na wniesienie odwołania w razie, gdyby termin ten został przekroczony (termin na wniesienie odwołania wynosi 21 dni od daty otrzymania wypowiedzenia). Jednakże **nie stanowi o nieskuteczności samego wypowiedzenia**.

Nieskorzystanie z pomocy w ramach tarczy antykryzysowej nie jest dowodem na dobrą kondycję finansową firmy, przyczyn nieskorzystania z pomocy może być wiele.

Ważne w kontekście całego wydarzenia jest to, iż pracodawca powinien podać prawdziwy powód tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

**UWAGA!** **Sam fakt występowania epidemii nie jest podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę!**

Zasady zatrudniania i zwalniania pracowników nie zmieniły się. Ta obowiązuje w obie strony, zarówno pracownik nie może zasłaniać się w tym przypadku stanem epidemii i wymagać utrzymania go w pracy, jak i pracodawca nie może uzasadniać w ten sposób wypowiedzenia umowy.

Jednakże przyczyną wypowiedzenia mogą być skutki ekonomiczne wynikające ze stanu epidemii, wymuszające na pracodawcy redukcję etatów. Należy zwrócić uwagę na sposób sformowania takiego argumentu w przypadku otrzymania wypowiedzenia. W omawianym przykładzie pracodawca nie może uzasadnić zwolnienia faktem wystąpienia epidemii.

1. Drugą przyczyną wypowiedzenia jest „*utrata zaufania do pracownika wynikająca ze spadku jakości świadczonej przez niego pracy”,* takie uzasadnienie jest nieprawidłowe. Powód wypowiedzenia powinien być określony w taki sposób, aby Pan Zbigniew był w pełni świadomy przyczyn rozwiązania umowy. Tak sformowane uzasadnienie jest bardzo ogólne, nie odnosi się do faktów ani żadnych konkretnych przypadków.

Takie wypowiedzenie umowy o pracę daje Panu Zbigniewowi podstawę do uznania tego wypowiedzenia za wadliwe. Naruszone zostały przepisy Kodeksu Pracy w zakresie rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, wskazane byłoby więc odwołanie do sądu pracy.

W przypadku nieodwołania się w terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzenia, wypowiedzenie (nawet wadliwe) będzie skuteczne (w naszym przykładzie zabrakło pouczenia więc czas na odwołanie znacząco się wydłuża).

Nieodwołanie się pozbawia pracownika do prawa do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony przywrócenia do pracy bądź odszkodowania.

**Co wynika z odwołania?**

Sąd pracy może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia w przypadku, gdy umowa ulegnie już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ponadto, jeżeli pracownik zostanie przywrócony do pracy, będzie przysługiwało mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wynoszący maksymalnie 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Okres pozostawania bez pracy, za który przyznano takie odszkodowania, będzie wliczany do okresu zatrudnienia.

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

- 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

- 1 miesiąc – jeśli był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

- 3 miesiące – gdy był zatrudniony co najmniej 3 lata.

**Wybór roszczenia zależy od pracownika**, ale należy pamiętać, iż sąd nie jest związany żądaniem przywrócenia do pracy, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

**Warto pamiętać, że:**

w sprawach pracowniczych o wartości nieprzekraczającej 50 tys. zł nie wnosi się opłat sądowych (podobnie jak w przypadku wnoszonych do nich apelacji czy zażaleń).

Podstawy prawne:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320.).

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.).

Opracował: Jan Wiszowaty

#### Dla Stowarzyszenia "Życzliwi Poszkodowanym" Stowarzyszenia Pomocy Poszkodowanym w Wypadkach Drogowych w Wyszkowie,

#### na potrzeby edukacji prawnej prowadzonej w ramach Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego w Wyszkowie