

Polska



Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron

2015-06-10 17:07:09



We Francji, jeśli zerwanie umowy o pracę jest nieusprawiedliwione, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą zapłacić karę.



- To polubowna forma rozwiązania umowy o pracę
- Możliwość przewidziana jedynie dla umowy o pracę na czas nieokreślony (CDI)
- Strony umowy dochodzą do porozumienia w sprawie warunków zakończenia łączącego ich stosunku pracy
- Fakt podpisania porozumienia o zakończeniu stosunku pracy poprzedza(-ją) spotkanie(-nia) pracownika z pracodawcą, mające na celu omówienie jego warunków
- Pracownik ma prawo stawić się na spotkanie(-nia) z osobą uprawniona należąca do pracowników przedsiębiorstwa, co uprawnia również pracodawcę do wyboru osoby towarzyszącej

Umowa formalizująca porozumienie określa:

- datę zakończenia stosunku pracy
- wysokość odprawy za rozwiązanie umowy należnego pracownikowi, z zastrzeżeniem, że nie może być ona niższa niż minimalna odprawa przysługująca pracownikowi według ustawy lub stosowanego układu zbiorowego

Po podpisaniu porozumienia, strony mają 15 dni na wycofanie się. Podpisana umowa, zanim wywoła skutki prawne, musi zostać zweryfikowana. Podlega kontroli i zatwierdzeniu przez inspekcję pracy - DIRECCTE. Brak odpowiedzi z DIRECCTE jest jednoznaczne z zatwierdzeniem umowy kończącej stosunek pracy.

W sytuacji, gdy porozumienie zostanie zatwierdzone, strony mogą w ciągu kolejnych 12 miesięcy liczonych od zatwierdzenia porozumienia przez DIRECCTE, dochodzić przed sądem pracy swoich praw wynikających z porozumienia.

Do innych form rozwiązania umowy o pracę należą:

- zwolnienie z przyczyn osobistych
- zwolnienie dyscyplinarne
- zwolnienie z przyczyn ekonomicznych

Każda z nich wymaga przestrzegania ścisłej procedury formalnej. We wszystkich wymienionych przypadkach, obowiązkowe jest przestrzeganie odpowiedniej formy zwolnienia i terminów. W przeciwnym razie, pracownikowi przysługuje odszkodowanie, w wysokości ustawowej, nie mniejszej niż sześć miesięcznych pensji brutto.

Tylko pracownik zatrudniony na podstawie umowy CDI może ją rozwiązać w dowolny sposób. Zaleca się rozwiązanie pisemne, ale może ono przybrać również formę ustną, a nawet dorozumianą (konkludentną). Przedłużające się nieobecności lub niez zaakceptowanie zmiany warunków umowy o pracę, nie są jednak uważane za oświadczenie o rozwiązaniu umowy.

Wyróżniamy dwie sytuacje, w których umowa o pracę na czas określony dobiega końca. Umowa może zostać rozwiązana przed upływem okresu, na jaki została zawarta lub gdy zwyczajnie dobiegnie końca, a pracodawca nie zaproponuje podpisania umowy na czas nieokreślony. W pierwszym przypadku, wcześniejsze rozwiązanie umowy może nastąpić tylko i wyłącznie, gdy:

- pracownik lub pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków
- w przypadku zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności niezależnych od woli stron
- z powodu niezdolności pracownika do wykonywania pracy
- na podstawie okazania przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony (CDI) podpisanej z innym pracodawcą
- na podstawie porozumienia stron

Jeżeli umowa nie przewidywała jej przedłużenia, a pracownik po ustaniu umowy na czas określony w dalszym ciągu wykonuje tę samą pracę, umowa zostaje automatycznie przekwalifikowana na czas nieokreślony CDI.

Ponadto, po ustaniu umowy o pracę na czas określony, w sytuacji, gdy pracodawca nie zaproponuje pracownikowi umowy CDI, jest on z reguły zobowiązany do wypłacenia pracownikowi równowartości 10 proc. wynagrodzenia brutto pobieranego w czasie trwania umowy na czas określony (indemnité de précarité).



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego