

# Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron w czasie zwolnienia



**Zamierzam rozwiązać umowę o pracę z moim pracodawcą, przedstawiając mu propozycję rozwiązania na mocy porozumienia stron. Aktualnie przebywam na zwolnieniu lekarskim. Czy złożona przeze mnie propozycja będzie ważna, jeśli jestem nieobecna w pracy? Czy powinienam przedstawić ją dopiero po zakończonym zwolnieniu lekarskim? Czy przysługuje mi w takim przypadku odprawa?**

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy zarówno pracownik, jak i pracodawca może wystąpić z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Rozwiązanie umowy w tym trybie jest skuteczne tylko wówczas, gdy obie strony wyrażą na to zgodę. Do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron wymagana jest zatem zgoda zarówno pracownika jak i pracodawcy. W przypadku takiego rozwiązania umowy o pracę strony stosunku pracy nie mają obowiązku podawania przyczyny zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Pracodawca nie musi również konsultować rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z zakładową organizacją związkową, co znacznie ułatwia i przyspiesza rozwiązanie umowy. Przy rozwiązaniu umowy o pracę w omawianym trybie nie przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, nawet wtedy, gdy porozumienie następuje z inicjatywy pracodawcy i rozwiązanie ma nastąpić za okres dłuższy niż dwa tygodnie.

Porozumienie stron odnosi się do wszystkich rodzajów umów o pracę.

Zawarcie porozumienia przewidującego rozwiązanie umowy o pracę jest wiążące dla obu stron.

Strony stosunku pracy nie mogą swobodnie zmienić zdania i wycofać się z zawartego już porozumienia. Oświadczenie woli, które zostało złożone pracodawcy przez pracownika, może być skutecznie odwołane tylko wtedy, gdy doszło do pracodawcy jednocześnie ze złożonym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 § 1 kodeksu cywilnego). Późniejsza zmiana stanowiska przez pracownika nie jest wiążąca dla pracodawcy.

Nieważność oświadczenia pracownika o zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy może nastąpić w przypadku wady oświadczenia woli. Nieważne jest oświadczenie woli złożone:

- przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych),
- w razie błędu co do treści czynności prawnej,
- drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów,
- pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej (art. 82-88 kodeksu cywilnego).

**Podstawową korzyścią płynącą z zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę jest to, że strony stosunku pracy mogą go podpisać w każdym czasie, zarówno podczas urlopu, jak i choroby pracownika, co jest niemożliwe w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę.**

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może także dotyczyć pracowników, których

stosunek pracy jest objęty szczególną ochroną, np. pracowników w wieku przedemerytalnym, kobiet w ciąży czy działaczy związkowych objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 1994 r., w którym stwierdził, że zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz zmiany jej warunków w tym trybie (I PRN 29/94).

Pracownik i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy na mocy porozumienia stron w każdym uzgodnionym przez siebie terminie, także w czasie kiedy pracownik jest niezdolny do pracy i w związku z tym przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Odnosząc się do kwestii odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron - odprawa przysługuje pracownikom tylko wtedy, gdy umowę rozwiązuje pracodawca z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wynika to z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na pytania: Złożona pracodawcy propozycja rozwiązania umowy o pracę w czasie trwania zwolnienia chorobowego będzie skuteczna. W razie rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron w opisanym przez Panią przypadku nie przysługuje odprawa.

***Podstawa prawna:***

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. z 2014. Nr 1502 j.t.).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz.U. z 2014. Nr 121 j.t.)
3. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015. Nr 192 j.t.).

***Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi***