



woman  
labour  
matters

Obawiasz się  
zwolnienia  
z pracy?  
15 wskazówek  
na spotkanie  
z szefem



Elżbieta Niezgódka  
adwokatka

## Jak wygląda spotkanie on-line, na którym zwalnia się pracownika?



Pracownik może być zwolniony mailowo (on-line) np. podczas rozmowy video lub telefonicznej.

Zwolnienie online zazwyczaj odbywa się podczas rozmowy video. W czasie rozmowy video pracownik otrzymuje na maila służbowego wypowiedzenie. Pracodawca prosi pracownika żeby potwierdził ustnie, że przeczytał wypowiedzenie.

Następnie pracodawca powinien wyjaśnić pracownikowi dlaczego jest zwolniony i jak będzie wyglądać jego praca w okresie wypowiedzenia.

W dalszej kolejności pracodawca proponuje pracownikowi zawarcie porozumienia. Przedstawia jego warunki ustnie.

Zazwyczaj porozumienie wysyłane jest pracownikowi mailem dopiero gdy zgodzi się je podpisać.

Jednoczesne prowadzenie rozmowy video/telefonicznie nie jest obowiązkowe. Pracodawcy stosują jednak taką praktykę żeby mieć pewność, że pracownik otworzył plik z wypowiedzeniem i je przeczytał.

---

## Kto uczestniczy w takim spotkaniu?



Zazwyczaj w spotkaniu, na którym zwalnia się pracownika uczestniczy: pracownik, przełożony pracownika i osoba z działu HR.

---

## Jak wygląda spotkanie face to face, na którym zwalnia się pracownika?



Zazwyczaj pracownika zaprasza się do sali konferencyjnej w biurze pracodawcy. Osoba z HR lub przełożony pracownika kładzie na stole wypowiedzenie i porozumienie. Prosi pracownika żeby w pierwszej kolejności przeczytał wypowiedzenie. Następnie, żeby zapoznał się z porozumieniem.

Po zapoznaniu się z dokumentami pracodawca wyjaśnia pracownikowi dlaczego zostaje zwolniony.

Następnie pracodawca przedstawia pracownikowi warunki porozumienia.

Pracodawca wyjaśnia pracownikowi jak będzie wyglądała jego praca w okresie wypowiedzenia. Czy będzie pracował, przebywał na urlopie wypoczynkowym czy też będzie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Pracodawca tłumaczy pracownikowi w jaki sposób powinien rozliczyć się z rzeczy służbowych tj. laptopa, telefonu służbowego, samochodu etc. Komu i kiedy poszczególne rzeczy powinny zostać zwrócone.

Po zapoznaniu się z dokumentami pracownik podejmuje decyzję, czy zawiera z pracodawcą porozumienie, czy przyjmuje wypowiedzenie.

## 15 wskazówek na spotkanie z szefem

1


Przeczytaj w całości wypowiedzenie i porozumienie.



2

Porównaj warunki wypowiedzenia i porozumienia. Zapytaj osoby ze strony pracodawcy czym oba dokumenty różnią się od siebie.


Zapytaj co więcej firma proponuje w przypadku podpisania porozumienia.



3

Jeśli pracodawca zwalnia Cię z zachowaniem okresu wypowiedzenia zapytaj, czy zostaniesz zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Jeśli tak, to sprawdź, czy pracodawca zawarł takie postanowienie w porozumieniu i wypowiedzeniu.




4

Jeśli pracodawca nie zwolnił Cię z obowiązku świadczenia pracy zapytaj kiedy zostaną Ci udzielone dni na poszukiwanie pracy.

Przysługują Ci te dni gdy przyjmiesz wypowiedzenie. Ich wymiar to:

2 dni - w przypadku dwutygodniowego i miesięcznego okresu wypowiedzenia


3 dni - w przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia



5


Przeczytaj na spokojnie przyczynę rozwiązania umowy o pracę zawartą w wypowiedzeniu. Zastanów się, czy jest ona dla Ciebie zrozumiała. Pracodawca powinien Ci ją wyjaśnić.

Przyczyna powinna być opisana gdy pracodawca rozwiązuje umowę na czas nieokreślony. Takiej przyczyny nie będzie w przypadku rozwiązania umowy na czas określony.



6

Oceń, czy przyczyna jest prawdziwa. Czy rzeczywiście fakty, które pracodawca opisał w wypowiedzeniu zdecydowały o Twoim zwolnieniu.




7

Jeśli przyczyną zwolnienia jest Twoje zachowanie to zastanów się, czy rzeczywiście pracodawca opisał je prawidłowo. To znaczy, czy opis Twojego zachowania odpowiada rzeczywistości.

Oceń, czy mogą istnieć inne (ukryte) przyczyny Twojego zwolnienia.

Jeśli dopiero w wypowiedzeniu widzisz pierwszy raz zarzuty do swojego zachowania zapytaj pracodawcy dlaczego nie porozmawiał z Tobą o nich. Zapytaj, dlaczego pracodawca nie podjął próby rozwiązania z Tobą sytuacji.



8

Jeśli przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja Twojego stanowiska pracy to, zapytaj się pracodawcy kiedy zostanie wypłacona Ci odprawa (dot. tylko pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników).

Pracodawca powinien rozliczyć się z Tobą do końca okresu wypowiedzenia, a nie do 10-tego dnia kolejnego miesiąca.

9

Jeśli wracasz z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego to pracodawca w pierwszej kolejności powinien dopuścić Cię do pracy.

Zwolnienie kobiety po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim bez dopuszczenia jej do pracy będzie niezgodne z prawem. W takiej sytuacji możesz dochodzić odszkodowania przed sądem pracy.

10

Jeśli masz umowę o zakazie konkurencji to zwróć uwagę, czy pracodawca ją wypowiedział. Jeśli Tobie zależy na rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji to porozmawiaj o tym z pracodawcą.


11

Podjmij decyzję, czy podpisujesz porozumienie, czy przyjmujesz wypowiedzenie. Jeśli potrzebujesz więcej czasu poproś pracodawcę o jeden dzień na przemyślenie warunków porozumienia.

12


Jeśli warunki wypowiedzenia i porozumienia są jednakowe a masz wątpliwości, czy przyczyna wypowiedzenia jest prawidłowa to przyjmij wypowiedzenie.

Porozumienie możesz podpisać wspólnie z pracodawcą do końca Twojego okresu wypowiedzenia.




13

Pamiętaj, że odwołać się do sądu pracy możesz wyłącznie od wypowiedzenia (termin 21 dni). Jeśli podpiszesz porozumienie z pracodawcą to nie będziesz miała takiej możliwości. Pouczenie o możliwości odwołania od wypowiedzenia powinno być zawarte w wypowiedzeniu.




14

Nie masz obowiązku podpisywania wypowiedzenia. Pracodawca może Cię o to poprosić wyłącznie po to żeby mieć dowód, że otrzymałaś wypowiedzenie. Twój podpis na wypowiedzeniu jest tylko dowodem dla pracodawcy, że skutecznie złożył Ci wypowiedzenie.



15

Zrób notatkę ze spotkania z pracodawcą. Opisz w niej: kiedy spotkanie miało miejsce, kto w nim uczestniczył, co powiedział pracodawca na temat Twojego zwolnienia i dotychczasowej pracy.



Po więcej materiałów edukacyjnych  
zapraszam Cię na stronę:



Elżbieta Niezgódka  
adwokatka