



Góralski&Goss
LEGAL

JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRACOWNIKIEM?



PROBLEM:

Pracodawca postanawia rozwiązać umowę z pracownikiem zatrudnionym na czas nieoznaczony. Prosi o wsparcie przy przygotowaniu wypowiedzenia i przychodzi do prawnika. **Jako przyczyny podaje małą wydajność pracownika, brak realizacji wyznaczonych mu celów.**

Okazuje się, że:

1. Nie doszło do zakomunikowania pracownikowi celów;
2. Nie były z nim prowadzone rozmowy motywujące;
3. Nie były sygnalizowane obszary do poprawy;
4. Regulamin Pracy ani Umowa o pracę nie przewidują żadnych elementów „miękkich” w zakresie oczekiwań Pracodawcy.

NASZA ODPOWIEDŹ:

OK, ale musimy się przygotować do tego wypowiedzenia. Na ten moment pracownik zwyczajnie nie wie, co robi źle.

Wypowiedzenie umowy o pracę musi być oparte o realne, rzeczywiste przyczyny – wskazane w uzasadnieniu i zakomunikowane pracownikowi w zrozumiały, jednoznaczny sposób. Sprowadza się to więc do zgromadzenia materiału dowodowego przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę. W razie zaniedbania powyższego ryzykujemy (i) odwołaniem pracownika, (ii) odpowiedzialnością odszkodowawczą lub nawet (iii) przywróceniem pracownika do pracy. Warto zadbać o to, aby w organizacji funkcjonowały procedury pozwalające na bieżącą weryfikację osiągnięć pracownika. Może to być chociażby Regulamin Pracy.