

Prawo pracy – NOTATKA PROCEDURA ZWOLNIENIA (Maj 2019)

We Francji pracownik zatrudniony na podstawie umowy prawa prywatnego może być zwolniony wyłącznie po spełnieniu określonej procedury.

Istnieją dwie główne przyczyny zwolnienia pracownika: zwolnienie z powodów osobistych oraz zwolnienie z przyczyn ekonomicznych.

Zwolnienie pracownika z **powodów osobistych** związane jest z samym pracownikiem i może wynikać z winy pracownika, ale nie zawsze (na przykład w przypadku niewydolności pracownika).

Zwolnienie pracownika z **przyczyn ekonomicznych** jest niezależne od samego pracownika i ma zastosowanie w przypadku, gdy przedsiębiorstwo musi zmierzyć się z problemami natury ekonomicznej (spadek liczby zamówień, reorganizacja itd.).

Procedura oraz konsekwencje dla samego pracownika będą różnić się w zależności od przyczyny zwolnienia z pracy. Jednakże w każdym przypadku zdarzenia muszą być na tyle poważne, aby stanowiły odpowiednie uzasadnienie zwolnienia z pracy.

Procedura zwolnienia z pracy składa się z trzech etapów:

WEZWANIE PRACOWNIKA NA WCZEŚNIEJSZĄ ROZMOWĘ, które powinno być przesłane do pracownika listem poleconym za potwierdzeniem odbioru (lub też doręczone do rąk własnych i potwierdzone podpisem pracownika). Pismo powinno zawierać określone informacje (datę, miejsce i godzinę rozmowy, tymczasowe zwolnienie/zawieszenie lub brak takiego środka).

ROZMOWA powinna odbyć się w terminie pięciu dni roboczych od dnia doręczenia listu poleconego do miejsca zamieszkania pracownika.

Jeżeli nie jest rozważane zwolnienie dyscyplinarne, rozmowa powinna odbyć się w terminie dwóch miesięcy od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o danych zdarzeniach, które zarzuca swojemu pracownikowi.

Pracownik może nie udzielić odpowiedzi na wezwanie, ale jego nieobecność nie powoduje wstrzymania procedury.

PISMO ROZWIĄZUJĄCE STOSUNEK PRACY jest wysyłane do pracownika po przeprowadzeniu wcześniejszej rozmowy. W piśmie podane są przyczyny zwolnienia z pracy uwzględnione przez pracodawcę stanowiące ostateczną podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

Pracownikowi przysługuje prawo do **WNIESIENIA ODWOŁANIA** do sądu pracy (*Conseil de Prud'hommes*), który zadecyduje ewentualnie (w przypadku zwolnienia z pracy bez uzasadnionej i poważnej przyczyny) o przyznaniu odszkodowania za poniesione straty, które zostanie doliczone do odszkodowania ustawowego przysługującego pracownikowi (odprawy pracowniczej). W zależności od okoliczności sprawy mogą zostać dodane określone dodatki (za zakaz konkurencji, za urlop wyrównawczy z wynagrodzeniem lub wypowiedzeniem itd.).