

Materiały na zajęcia z przedmiotu podstawy prawa pracy (data zajęć 24.05.2020 r.)

41.Ustanie stosunku pracy.Zadania.

Ustanie stosunku pracy następuje w następstwie:

rozwiązania stosunku pracy na podstawie oświadczeń woli (czynności prawnych).

wygaśnięcia stosunku pracy, które jest spowodowane określonymi zdarzeniami prawnymi,

Porozumienie stron

Porozumienie stron jest to umowa rozwiązująca istniejący stosunek pracy. Na tej podstawie może być rozwiązana każda umowa o pracę. Może być rozwiązana w każdym ustalonym terminie. Nie mają w tym przypadku zastosowania ograniczenia jakie ma pracodawca przy wypowiedzeniu umowy o pracę (np. dotyczące okresów ochronnych przed wypowiedzeniem).

Wypowiedzenie umowy o pracę

Wypowiedzenie umowy o pracę jest oświadczeniem woli jednej ze stron stosunku pracy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu, zwanego okresem wypowiedzenia.

Oświadczenie woli jest skutecznie złożone wtedy kiedy dotrze do adresata, czyli drugiej strony w taki sposób, aby mogła ona zapoznać się z treścią tego oświadczenia. Może to być np. wręczenie bezpośrednio do rąk pracownika czy odebranie listu zawierającego takie pismo z poczty przez pracownika.

Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (zarówno przez pracownika jak i pracodawcę) powinno być złożone w formie pisemnej.

Pismo pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony ma zawierać:

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie,

pouczenie o prawie pracownika odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Okres wypowiedzenia

Okresem wypowiedzenia jest czas jaki upływa od momentu złożenia oświadczenia woli do dnia, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy.

Długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny jest uzależniony od długości okresu próbnego. Wynosi on:

3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;

1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;

2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Długość okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony i na czas określony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy a więc od tzw. stażu zakładowego.

Okres wypowiedzenia wynosi:

2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do tego stażu zakładowego zalicza się:

okres poprzedniego zatrudnienia, jeśli nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

okresy zatrudnienia na podstawie wszystkich umów łączących pracownika z tym samym pracodawcą niezależnie od liczby umów czy przerw między nimi.

Okresy wypowiedzenia liczone w miesiącach kończą się w ostatnim dniu miesiąca. Na przykład przy wypowiedzeniu złożonym 22 lipca okres wypowiedzenia:

miesięczny kończy się 31 sierpnia,

trzymiesięczny 31 października.

Okres wypowiedzenia liczony w tygodniach kończy się w sobotę i musi obejmować pełny tydzień lub dwa tygodnie.

Okresy wypowiedzenia umów na czas określony lub czas nieokreślony mogą być skracane.

Jednostronne skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę może nastąpić w razie wypowiedzenia umowy o pracę (na czas określony i na czas nieokreślony) z powodu:

upadłości lub

likwidacji pracodawcy lub

z przyczyn niedotyczących pracownika.

Okres wypowiedzenia może być skrócony najwyżej do 1 miesiąca. Z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część tego okresu.

Skrócenie okresu wypowiedzenia może nastąpić także za porozumieniem stron po dokonany wypowiedzeniu. Nie zmienia to jednak sposobu rozwiązania umowy o pracę. Jest to w dalszym ciągu wypowiedzenie przez pracodawcę. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku wypłaty odszkodowania.

Zadanie:

Opisz, jakie są postacie wygaśnięcia stosunku pracy.

Więcej czytaj:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ustanie-stosunku-pracy>

42. Rozwiązanie umowy

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę

Nie ma katalogu przyczyn wypowiedzenia, które można by było nazwać uzasadnionymi. Jest to tzw. klauzula generalna a więc sformułowanie ogólne, nieostre. Pozwala na dostosowanie rozstrzygnięć do okoliczności.

W świetle orzecznictwa sądowego przyczyna ma mieć charakter konkretny, rzeczywisty i istotny. Nie może być zbyt ogólnikowa, np. pracownik nie wywiązał się ze swoich obowiązków.

Przyczyna rzeczywista to taka, która znajduje odzwierciedlenie w rzeczywistości, a więc pracodawca potrafi wskazać fakty, na podstawie których określił przyczynę. Przyczyna istotna to taka, która ze swojej natury powinna powodować rozwiązanie umowy o pracę – nie może być ona błaha (np. kilkuminutowe spóźnienie nie jest na ogół taką istotną przyczyną ale np. utrata zaufania do księgowej, która naruszyła przepisy podatkowe lub rachunkowe już tak).

Przyjmuje się, że nienależyte wykonywanie obowiązków stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie bez względu na to, czy jest zawinione przez pracownika. Z reguły jednak jednorazowe drobne uchybienie tym obowiązkom nie uzasadnia wypowiedzenia.

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem

Ma ona zastosowanie w odniesieniu do pewnych grup pracowników z uwagi na sytuację osobistą pracownika lub pełnione przez niego funkcje.

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem może polegać na :

obowiązku uzyskania zgody odpowiedniego organu na wypowiedzenie umowy o pracę (np. niektórzy działacze organizacji związkowych, społeczny inspektor pracy, radny)

zakazie wypowiedzenia umowy o pracę w pewnych okresach lub pewnym pracownikom (np. w okresie

urlopu wypoczynkowego, bezpłatnego, w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego jeżeli pracownik nabędzie prawo do emerytury z tym wiekiem, w okresie usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby),

zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę (np. kobiety w ciąży, pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego).

Nie zgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

Z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę mamy do czynienia jeżeli wypowiedzenie nie ma uzasadnionej przyczyny.

Może także polegać na naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę jak:

brak podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,

brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową,

naruszenie szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem dotyczącej pewnych grup pracowników, w szczególności zakazu wypowiedzenia umowy lub obowiązku uzyskania zgody odpowiedniego organu,

zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia,

niezachowanie przepisanej formy,

brak poinformowania pracownika o przysługujących mu środkach prawnych od wypowiedzenia.

W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy.

Przysługują mu następujące roszczenia:

uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne;

przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach

odszkodowanie

Orzeczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne jest możliwe do wydania przed upływem okresu

wypowiedzenia. Takie orzeczenie zapobiega dalszemu biegowi okresu wypowiedzenia, które tym samym nie doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę.

Orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach następuje jeżeli okres wypowiedzenia upłynął i doszło do rozwiązania stosunku pracy. Sąd może jedynie przywrócić pracownika do pracy, a więc orzec ponowne jego zatrudnienie na dotychczasowych warunkach. Przywracając do pracy, sąd orzeka również o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc.

Wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku:

pracowników w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego,

pracownic w ciąży,

pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego

gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu na mocy szczególnego przepisu (np. działacz związku zawodowego, społeczny inspektor pracy).

Orzeczenie o odszkodowaniu jest rekompensatą finansową. Wysokość odszkodowania wynosi:

w przypadku umów na czas nieokreślony – wynagrodzenie za okres wypowiedzenia,

w przypadku umów na czas określony – wynagrodzenie za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia.

W przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem prawidłowego okresu wypowiedzenia.

Zadanie:

Wskaż grupy pracowników chronionych przed wypowiedzeniem.

Więcej czytaj:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ustanie-stosunku-pracy>

43. Porzucenie pracy

Porzucenie pracy przez pracownika - skutki

Nieusprawiedliwiona absencja stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co powoduje, że pracodawca ma możliwość rozwiązania łączącej go umowy z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Aby jednak pracodawca mógł skorzystać z takiego rozwiązania, musi upewnić się, że nieobecność pracownika nie jest spowodowana okolicznościami od niego niezależnymi.

Pracodawca, który chce zastosować tryb dyscyplinarny, musi pamiętać o spełnieniu wymogów formalnych dotyczących zastosowania rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie. W przypadku gdy w zakładzie występuje organizacja związkowa, która chroni interesy pracownika, pracodawca rozwiązanie umowy musi poprzedzać zasięgnięciem jej opinii. W tym celu pracodawca zawiadamia tę organizację o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony/nieokreślony itd.) bez zachowania okresu wypowiedzenia (dyscyplinarnie) musi:

nastąpić na piśmie,

określać przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie,

zawierać pouczenie o możliwości odwołania się pracownika w terminie 14 dni, do właściwego sądu pracy.

Zwolnienie dyscyplinarne nie jest jedynym dotkliwym skutkiem w razie porzucenia pracy przez pracownika. W niektórych przypadkach pracodawcy decydują się na skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego w celu uzyskania odszkodowania. Jeżeli pracodawca w związku z porzuceniem pracy przez pracownika odniósł szkodę, może wystąpić wobec niego z roszczeniem o odszkodowanie na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.

Pracodawca ma również możliwość zastosowania środka dyscyplinarnego w postaci kary pieniężnej, jednak przed nałożeniem kary powinien wysłuchać pracownika, co w przypadku jego nieobecności w pracy będzie niemożliwe. Tym samym automatycznie wyklucza się zastosowanie takiego środka dyscyplinującego.

Porzucenie pracy a wynagrodzenie

Pracownik, który nie stawia się do pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych, nie ma prawa do wynagrodzenia za nieprzepracowane dni.

Pracodawca powinien również rozliczyć się z pracownikiem, wypłacając mu wypracowaną część wynagrodzenia, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz inne należności wynikające ze stosunku pracy.

Powinien również niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, wskazując jedynie tryb i podstawę prawną rozwiązania umowy, ale nie podając przyczyny wypowiedzenia, którą jest niestawienie się w pracy pracownika. Wydanie dokumentu świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Często pracownicy, którzy porzucają pracę, nie rozliczają się w pracodawcę z powierzonych zadań bądź rzeczy, to jednak nie uchyla omawianego obowiązku pracodawcy wydania świadectwa pracy.

Pracodawca, który chce rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę z powodu porzucenia przez niego pracy, nie jest zobligowany do zastosowania trybu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W takiej sytuacji pracodawca może również wypowiedzieć umowę o pracę, jak i porozumieć się z pracownikiem w kwestii rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Zadanie: Opisz skutki porzucenia pracy przez pracownika.

Więcej czytaj (dla szczególnie wnikliwych):

<https://www.prawo.pl/kadry/porzucenie-pracy-co-grozi-pracownikowi,294971.html>

44.Zmiana treści umów.

est jednostronną czynnością pracodawcy. Na jej podstawie następuje zmiana warunków pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Najczęściej w praktyce ma zastosowanie gdy następuje zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika.

Do wypowiedzenia zmieniającego stosujemy przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Oznacza to, że takie wypowiedzenie pracodawca:

powinien wręczyć na piśmie,

podać w nim przyczynę wypowiedzenia (w przypadku gdy dotyczy umowy na czas nieokreślony),

zachować okresy i terminy wypowiedzenia,

ma pouczyć o prawie odwołania się do sądu pracy,

obowiązany jest przestrzegać przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem.

Wypowiedzenie zmieniające powinno także zawierać:

zapropozowane nowe warunki pracy oraz

pouczenie o możliwości złożenia przed upływem połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia przez pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Oznacza to, że gdy pracownik nie przyjął nowych zaproponowanych warunków wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie rozwiązujące stosunek pracy (definitywne) z upływem okresu wypowiedzenia.

Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Pracownik może także w tym czasie wyrazić zgodę na nowe warunki. W obu tych przypadkach z upływem okresu wypowiedzenia nastąpi zmiana warunków pracy i płacy.

W pewnych okolicznościach pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie innej pracy bez jego zgody. Jest to dopuszczalne pod następującymi warunkami:

istnienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy,

powierzenia innej rodzajowo pracy, niż ta, którą określono w umowie o pracę, na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym,

nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia pracownika,
odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Przejęcie zakładu pracy

W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa („automatycznie”) stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie pracy lub jego części w chwili przejęcia przez innego pracodawcę trwają nadal na tych samych warunkach. Następuje jedynie zmiana pracodawcy. Nie dochodzi w takiej sytuacji do rozwiązania umów do pracy. Nie ma zatem obowiązku wydania świadectwa pracy.

Nie jest możliwe uchylenie skutków przejścia zakładu pracy w wyniku umowy pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą.

Nowy pracodawca odpowiada za zobowiązania powstałe także przed nabyciem całego zakładu pracy. Jedynie w razie nabycia części zakładu pracy to za zobowiązania powstałe przed tym nabyciem dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Pracownik w ciągu dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, może bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Zadanie:

Opisz wypowiedzenie zmieniające.

Więcej czytaj:

<https://poradnikpracownika.pl/-wypowiedzenie-zmieniajace-do-czego-sluzy>