**Podstawy Prawa Pracy – ćwiczenia – Wypowiedzenie umowy o pracę**

**Zagadnienia pomocnicze do nauki własnej**

**1. Jak zdefiniować wypowiedzenie umowy o pracę?**

**Zwróć uwagę:**

- stosunek pracy ustaje min. w drodze rozwiązania - poprzez wypowiedzenie dokonanego przez jedną z jego stron

- czyli zarówno pracownik jak i pracodawca mogą wypowiedzieć umowę o pracę

- jest to czynność jednostronna – ja wypowiadam ci umowę i ty nie masz nic w sensie prawnym do powiedzenia - jeśli robię to prawidłowo to zostajesz zwolniony (albo ja się zwalniam) – i druga strona jedynie przyjmuje to do wiadomości

- no dobrze ale jak stwierdzić, że czynność jednostronna została „zrobiona” dokonana i wywołuje skutki prawne? Zobacz:

Art. 61. k.c.

§ 1. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

- czyli np. pracodawca podaje pracownikowi pismo z wypowiedzeniem. Oświadczenie jest złożone nawet jeśli pracownik nie przeczytał pisma, podarł je, zjadł albo podpalił. Pozostaje jednak problem dowodowy – jak to rozwiązać:

a./wręczyć przy świadkach,

b/ wręczyć kopię z prośbą o datę i podpis pracownika (albo potwierdzenie otrzymania od sekretariatu/działu kadr pracodawcy jeśli zwalnia się pracownik). A jeśli np. pracownik odmawia przyjęcia pisma, odmawia podpisu – jest to czynność jednostronna!!!Jego reakcja nie ma wpływu na skuteczność działania pracodawcy ( i oczywiście vice versa gdyby wypowiedzenie składał pracownik ) – najlepiej mieć też świadka, który potwierdzi dokonanie czynności,

c/ list polecony – możliwe – sprawdź samodzielnie kiedy list polecony uznajemy za skutecznie doręczony?

- wypowiedzenie to czynność prawna ze skutkiem odroczonym w czasie – czyli dzisiaj ci mówię że za xx czasu nasza umowa się rozwiąże ostatecznie – ta pauza między moim oświadczeniem woli a jego skutkiem to tzw. okres wypowiedzenia.

**2.Ile wynosi okres wypowiedzenia (OW)?**

Art. 34. [Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny]

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;

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

3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Art. 36. [Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony]

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

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

2.Forma wypowiedzenia o pracę

3.Treść wypowiedzenia umowy o pracę

4.Procedura wypowiedzenia umowy o pracę

**UWAGA :** tutaj okres wypowiedzenia zależy od stażu pracy tzw. zakładowego czyli u tego pracodawcy który cię zwalnia. To oznacza też że jeśli pracowałeś u tego pracodawcy ABC 5 lata temu przez 1 rok, potem pracowałeś u innego pracodawcy XYZ przez 5 lata - po tych5 latach wróciłeś do ABC na nowa umowę o pracę i dzisiaj mijają ci u niego 2 lata pracy – to masz w sumie 3 lat stażu zakładowego co przy wypowiedzeniu oznacza 3 miesiące okresu wypowiedzenia. Inny przypadek doliczania wcześniejszego zatrudnienia: zob. **art. 36 §  11. k.p. – ciekawy bo doliczamy sobie zatrudnienie u innego pracodawcy,**

**- okres wypowiedzenia – ustawowy – tylko przepis może go zmieniać:** co do skracania i przedłużania okresu wypowiedzenia sprawdź bardzo ważne przepisy: **art. 36 § 5. art. 36 §  6.  i Art.  361.**

- można zmienić długość okresu umownie – ale na korzyść pracownika… pytanie tylko co to jest korzyść – na ogół przyjmuje się ze chodzi o dłuższy okres wypowiedzenia niż w k.p. –uwaga jeśli 10 lat temu w umowie o prace dodaliśmy punkt że okres wypowiedzenia będzie miał zawsze 6 miesięcy to dzisiaj kiedy następuje zwolnienie nie możemy wrócić do przepisów k.p. o normalnym okresie wypowiedzenia nawet jeśli to dzisiaj byłoby korzystniejsze bo nam się spieszy do nowej pracy. No chyba że wejdą w rachubę przepisy powyższe,

- dziś złożyłem oświadczenie woli – 0d jutra biegnie okres wypowiedzenia – a kiedy się kończy? Zobacz:

**art. 30 §  21.** Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

- czyli np. pracownik ma staż 8 miesięcy, okres wypowiedzenia 1 miesięczny, pracodawca skutecznie wręcza mu wypowiedzenie 14 kwietnia - okres wypowiedzenia nie upływa 15 maja - ale 31 maja. Czyli w takim przypadku wychodzi więcej jak miesiąc – co uznaje się za korzystniejsze dla pracownika więc ok.

- w okresie wypowiedzenia jesteś „normalnym” 100% pracownikiem z wszystkimi normalnymi prawami i obowiązkami. W związku z tym np. możesz dogadać się z pracodawcą o tym że zwolnisz się za porozumieniem stron jeszcze przed upływem OW, że skrócicie OW (patrz wcześniejsze informacje) albo też może dojść do zwolnienia bez wypowiedzenia (natychmiastowego) np. z winy pracownika lub pracodawcy – no bo cały czas jesteś jeszcze zatrudniony.

- dodatkowo nowe rozwiązania na OW:

**Art.  362.  [Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia]**

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**Art.  37.  [Dni wolne na poszukiwanie pracy]**

**§  1.** W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

**§  2.** Wymiar zwolnienia wynosi:

1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;

2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, **także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1.**

- poza tym pracodawca może nakazać pracownikowi obligatoryjne pójście w OW na należny urlop wypoczynkowy .

**3. Forma wypowiedzenia**

- tak samo jak przy umowie o pracę –zwykła forma pisemna (brak rygoru nieważności) – ALE wypowiedzeń ustne, faxowe, mailowe – narusza przepisy o formie czynności,

**4. Treść wypowiedzenia**

**Zwróć uwagę:**

- treść pisma wypowiadającego będzie różna w zależności od tego czy:

a/ jest to umowa terminowa czy na czas określony, oraz czy

b/wypowiada pracownik czy pracodawca

**Podpowiedź – najwięcej ma do napisania pracodawca wypowiadający umowę na czas nieokreślony.**

**5. Procedura wypowiedzenia**

**Zwróć uwagę:**

- ten temat dotyczy wypowiadania przez pracodawcę umowy o prace zawartej na czas niekreślony. Pracownik po prostu sporządza pismo i doręcza je pracodawcy dbając o potwierdzenie tego faktu,

- tzw. konsultacja związkowa:

**Art.  38.  [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia]**

**§  1.** O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

**§  2.** Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

**§  3.** (uchylony)

**§  4.** (uchylony)

**§  5.** Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

- uwaga najpierw pracodawca musi ustalić czy w ogóle jest konieczność konsultacji: jeśli w ogóle są u niego związki zawodowe (może ich nie być) to czy Kowalski należy do nich albo czy przypadkiem Kowalski który nie jest związkowcem nie złożył wniosku o ochronę przez związek (bo dowiedział się o planach zwolnienia – związek może go objąć ochrona lub nie – trzeba sprawdzić) – pracodawca pyta wszystkie związki na piśmie ( wszystkie – bo w Polsce jest tak że może ich być wiele w tym samym zakładzie pracy) – czeka 5 dni na odpowiedź – jak żaden związek nie odpowie lub odpowie ale się nie przyzna do Kowalskiego – można mu doręczyć wypowiedzenie – jak któryś się do niego przyzna (jest naszym członkiem lub złożył wniosek o ochronę i my ją dajemy) – pracodawca pisze pismo o któym mowa w art. 38 k.p.

- konsultacja z art. 38 – obowiązkowa ( trzeba ją przeprowadzić i mieć dowód) ale niewiążąca pracodawcę – związek neguje zwolnienie – ok, mamy ich pismo, sprawa odhaczona, wręczamy wypowiedzenie Kowalskiemu – wszystko zgodne z prawem ,

- po co zatem konsultacja – no może pracodawca się zastanowi chwilę, może mamy argumenty, może zmieni zdanie…

**6. Powszechna i szczególna ochrona trwałości stosunku pracy**

- korzyść z bycia pracownikiem w rozumieniu k.p. – pracodawca nie może zwalniać pracownika dowolnie i wg. swego widzimisię

- ochrona powszechna: ustawowe okresy wypowiedzenia, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, tryb z art. 38.,,

- szczególna ochrona:

**Art.  39.  [Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym]**

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

**Art.  40.  [Wyłączenie ochrony]**

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

**Art.  41. k.p.**

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

- czyli nie można skutecznie wypowiedzieć umowy o pracę komuś kto jest na urlopie wypoczynkowym albo innym urlopie ( n.p. macierzyńskim) albo na zwolnieniu lekarskim (czyli ważne jest – jest rzeczywiście faktycznie nieobecny w zakładzie pracy i ta nieobecność jest usprawiedliwiona) – trzeba czekać na powrót do pracy

**Art. 177. k.p.**

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 31. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. 19 Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

- istnieją też inne przypadki szczególnych przepisów poza kodeksem pracy chroniące wybrane kategorie osób przed zwolnieniem z pracy – np. działaczy związkowych kierujących związkami zawodowymi, pracowników - lekarzy, pielęgniarki, położne pełniących funkcje z wyboru w organach samorządu zawodowego,

**7. KONSEKWENCJE NARUSZENIA PRAWA PRZEZ PRACODAWCE PRZY WYPOWIEDZENIU**

**BARDZO WAŻNE** – NARUSZENIE PRZEPSIÓW O WYPOWIEDZENIU PRZEZ PRACODAWCE NIE WYWYOŁUJE NIEWAŻNOŚCI TEJ CZYNNOŚCI PRAWNEJ (BRAK SANKCJI BEZWZGLĘDNJE NIEWAŻNOŚCI CZYNNOŚCI PRAWNEJ) – A WIĘC NP. WYPOWIEDZENIE USTNE/FAXOWE/MAILOWE, BRAK UZSADNIENIA WYPOWIEDZENIA UMOWY ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKRESLONY LUB JEGO NIEPRAWDZIWOŚĆ, ZŁY OKRES WYPOWIEDZENIA, BRAK POUCZENIA O SRODKACH ODOŁAWCZYCH, BRAK KONSULTACJI ZWIĄZKOWEJ – WYPOWIEDZNIE JEST WADLIWE, BEZPRAWNE **ALE SKUTECZNE** – NATOMIAST PRACOWNIK MA PODSTAWę DO WYSTAPIENIA DO SĄDU PRACY Z KTÓRYMŚ Z PRZYSŁUGUJACYCH MU ROSZCZEŃ – O UZNANIE WYPOWIEDZENIA ZA BEZSKUTECZNE, O PRZYWRÓCENIE DO PRACY – ALBO JAK NIE CHCE MIEĆ DO CZYNIENIA Z PRACODAWCĄ – MOŻE ZAŻĄDAC ODSZKODODOWANIA.

- PRACOWNIK RÓWNIEŻ MOŻE SIĘ POGODZIĆ Z SYTUACJĄ NIEPODEJMUJĄC ŻADNYCH DZIAŁAŃ – W KONSEKWENCJI ZOSTAŁ ZWOLNIONY SKUTECZNIE MIM0 NARUSZENIA PRAWA,

-PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK POUCZYĆ W PIŚMIE WYPOWIADAJĄCYM UMOWĘ O PRACĘ O PRZYSŁUGUJĄCYCH PRACOWNIKOWI ŚRODKACH ODOWŁAWCZYCH I TERMINIE NAICH WNIESIENIE (21 DNI). Jeśli tego nie zrobi wypowiedzenie jest wadliwe ale skuteczne – przy czym pracownik ma podstawę do wystąpienia z wnioskiem o przywrócenie terminu na wniesienie środka odwoławczego – jako że stracił termin nie ze swojej winy ale z winy pracodawcy – podmiotu zobowiązanego do podania informacji o środkach odwoławczych

8. Roszczenia pracownika w sytuacji bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę

- **zwróć uwagę** – k.p. nie przewiduje takich roszczeń dla pracodawcy gdyby to pracownik naruszył prawo

- kiedy żądamy uznania wypowiedzenia za bezskuteczne? Jeżeli stosunek pracy jeszcze trwa – tzn. np. udało nam się wnieść sprawę do sądu zaraz po wypowiedzeniu i wyrok zapadł jeszcze w okresie wypowiedzenia. Ponieważ nadal pracujemy – nie możemy być przywróceni do pracy. Okres wypowiedzenia dojdzie do końca i…nie wywoła to żadnego skutku, pracujemy dalej jakby nic się nie stało,

- no i chyba oczywiste – przywrócenie do pracy – jeśli okres wypowiedzenia minął, czynność naruszająca prawo była skuteczna – nie jesteś już pracownikiem – więc jeśli wygrasz – będzie to przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. SPRAWDŹ W KP CO TRZEBA ZROBIĆ BY SKORZYSTAĆ Z WYORKU PRZYWRACAJACEGO DO PRACY – BO MOŻNA TEŻ ZAWALIĆ SPRAWĘ…

- sprawdź w kp – jak się ustala wysokość odszkodowania dla pracownika który nie chce pozostać/wrócić do pracodawcy który go zwolnił z naruszeniem prawa?

- sprawdź w kp – dodatkowo można uzyskać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu – jest jednak ono ograniczone: za jaki czas możemy dostać takie wynagrodzenie? Zwróć uwagę – sa pewne typy uprzywilejowane pracowników – oni mogą dostać wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy po bezprawnym wypowiedzeniu. O kogo chodzi?