

KAZUS 1 - Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Lucyna H. była zatrudniona w GK S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2019 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. W spółce obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzenia. Większość pracowników podpisywała oświadczenie dotyczące zachowania w tajemnicy danych dotyczących ich wynagrodzeń. Lucyna H. nie zgodziła się na podpisanie takiego oświadczenia.

W sierpniu 2019 r. pracownica zwróciła się do swojego przełożonego z prośbą o przesłanie jej drogą mailową informacji dotyczących wysokości i sposobu wyliczenia premii przysługującej jej za ostatnie półrocze w związku z osiągnięciem jednego z najwyższych wyników w firmie. Przełożony omyłkowo zamieścił w mailu informacje dotyczące nie tylko wysokości wynagrodzenia Lucyny H., ale również te dotyczące wynagrodzeń innych osób zatrudnionych w jej dziale. Pracownica przekazała tę listę kolegom. Następnego dnia pracownicy poprosili przełożonego o spotkanie w celu wyjaśnienia rażących niejasności dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń. Do spotkania nie doszło. 23 sierpnia pracodawca wręczył Lucynie H. pismo o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 27 sierpnia. Jako powód zwolnienia dyscyplinarnego podano złamanie obowiązujących w spółce zasad i rozpowszechnianie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, skutkiem czego była utrata zaufania do pracownika. Pracownica oświadczenie pracodawcy otrzymała za pośrednictwem poczty 31 sierpnia 2019 r.

Zamiar rozwiązania umowy o pracę został skonsultowany z ZOZ, której Lucyna H. była członkiem. Zakładowa organizacja związkowa odniosła się negatywnie do zamiaru rozwiązania umowy z pracownicą. W dodatkowym piśmie z 3 września 2019 r. komisja zakładowa poinformowała pracodawcę, że Lucyna H. została upoważniona do reprezentowania ZOZ wobec pracodawcy i jest objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy. Organizacja związkowa powołała się przy tym na treść uchwały podjętej 1 września 2019 r., z której wynikało, że z dniem jej podjęcia pracownica została objęta ochroną w zakresie przewidzianym w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Pytania:

1. Czy stosunek pracy Lucyny H. został rozwiązany prawidłowo?
2. Jakie zasady obowiązują przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia?
3. Czy Lucynie H. przysługiwała szczególna ochrona trwałości stosunku pracy?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 52 § 3 k.p. oraz art. 32 u.z.z.

KAZUS 2 – Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika

Milena N. od 22 lutego 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, 8 października 2019 r., czyli 182 dnia pobierania zasiłku chorobowego, stawiała się w zakładzie pracy celem wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. W związku z nieobecnością w pracy trwającą dłużej niż 30 dni pracodawca skierował pracownicę na badania lekarskie, w wyniku których lekarz orzekł o niezdolności Mileny N. do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca zaproponował Milenie N. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pracownica nie wyraziła zgody na zaproponowane rozwiązanie i 9 października 2019 r. złożyła pismo informujące o złożeniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Dodatkowo złożyła wniosek o usprawiedliwienie nieobecności w pracy do chwili wydania decyzji przez ZUS.

Milena N. nie wносиła zastrzeżeń ani nie kwestionowała zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jej niezdolność do pracy. Pismem z 9 października 2019 r. doręczonym pracownicy 11 października 2019 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku. Prawomocna z 13 grudnia 2019 r. ZUS odmówił Milenie N. prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z powodu uznania, że jest zdolna do pracy.

Pytania:

1. W jakich sytuacjach pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika?
2. Czy umowa o pracę została z Mileną N. rozwiązana w prawidłowy sposób?
3. W którym momencie pracodawca powinien złożyć swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z Mileną N.?
4. Jakie podobieństwa zachodzą między regulacją art. 53 k.p. a regulacją art. 52 k.p.?

Proszę zwrócić uwagę na art. 53 § 1 pkt 1 lit. b, art. 53 § 4, art. 229 § 2 k.p.

KAZUS 3 - Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika

Pracownica była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw księgowości w podstawowym wymiarze czasu pracy. W okresie od stycznia do kwietnia 2018 r. i od marca do lipca 2019 r. pracownica pozostawała w biurze poza zwykłymi godzinami pracy.

Konieczność taka wynikała ze skumulowania się niektórych czynny biurowych oraz systematycznie powtarzającej się potrzeby obsłużenia kontrahenta poza godzinami pracy biura. W zakładzie nie prowadzono ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych, w związku z czym przełożeni uznali, że podwładnej nie należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że ta kilkakrotnie występowała z żądaniem zapłaty powyższego dodatku.

Pracownica była systematycznie widywana na terenie zakładu pracy po godzinach urzędowania biura przez sprzątaczkę oraz kierowników sprzedaży. Mimo systematycznych próśb i wielokrotnych sugestii dotyczących nadmiaru obowiązków służbowych, które powodują potrzebę świadczenia pracy po godzinach, przełożeni pracownicy nie zdecydowali się na zatrudnienie dodatkowej osoby. Co więcej, pracodawca, aby zorientować się, z jakich przyczyn pracownica zostaje dłużej w pracy, kilkakrotnie wysyłał innego pracownika w celu obserwacji organizacji i przebiegu pracy podwładnej.

W sierpniu 2019 r. pracownica otrzymała propozycję pracy w innym przedsiębiorstwie. Proponowane warunki pracy przewidywały wynagrodzenie dwukrotnie wyższe od tego, które aktualnie dostawała.

Pracownica zwróciła się do dyrekcji z propozycją rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a na wypadek nieuwzględnienia jej prośby, złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Pracodawca nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia rozwiązującego. 20 sierpnia pracownica złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Pytania:

1. W jakich sytuacjach pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?
2. Czy żądanie pracownicy jest zasadne?
3. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w razie rozwiązania przez niego umowy w trybie natychmiastowym w świetle regulacji Kodeksu pracy?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 55 § 1¹, art. 151 i 151¹ k.p.

KAZUS 4 - Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę

Piotr B. był zatrudniony na stanowisku kasjera w K. Sp. z o.o. W dniu 17 stycznia 2019 r., podczas wieczornego spotkania z kolegami, będąc pod wpływem alkoholu, obrzucił puszkami po piwie policjantów patrolujących pobliski park. 8 lipca 2019 r. został prawomocnie skazany przez Sąd Rejonowy za przestępstwo polegające na naruszeniu nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego.

W dniu 9 lipca 2019 r. pracodawca, powołując się na fakt skazania Piotra B., wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 52 § 1 pkt 2, art. 56 § 1 k.p.

Pytania:

1. Czy pracodawca Piotra B. był uprawniony do tego rodzaju?
2. Jakie środki przysługują pracownikom w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę?

KAZUS 5 - Roszczenia pracodawcy w razie bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika

Daria G. zatrudniona na stanowisku kierownika apteki w L.A. Sp. z o.o. 12 stycznia 2019 r. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie z nią stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracodawca nie wyraził na to zgody, uzasadniając swoją decyzję potrzebą znalezienia zastępstwa na stanowisku zajmowanym przez pracownicę. W związku z tym Daria G. wystosowała do pracodawcy pismo, w którym poinformowała go o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków i zaprzestała świadczenia pracy. Zachowanie pracownicy zmusiło pracodawcę do zamknięcia prowadzonej apteki aż do czasu znalezienia zastępcy Darii G., co spowodowało po stronie pracodawcy znaczne straty finansowe.

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 61¹ i 61² k.p.

Pytania:

1. Czy zachowanie pracownicy jest zgodne z prawem?
2. Jakie roszczenia przysługują pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika?

KAZUS 6 – Roszczenia pracownika w razie niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Szczególna ochrona stosunku pracy

W dniu 5 stycznia 2019 r. Feliks S. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty ds. ekonomicznych w R. Sp. z o.o. Do jego obowiązków należało m.in. wykonywanie i nadzorowanie przelewów wynagrodzeń pracowniczych za pośrednictwem systemu komputerowego.

16 listopada 2019 r. pracownik upoważnił swoją podwładną do wykonania za niego powyższych czynności w związku z jego nieobecnością w pracy. Pracownica została uprawniona do skorzystania z przypisanego Feliksowi S. podpisu elektronicznego.

1 grudnia 2019 r. kierownictwo spółki, po uzyskaniu informacji o zachowaniu Feliksa S., zdecydowało się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem za wypowiedzeniem. Ponieważ Feliks S. był członkiem rady powiatu w R., pracodawca zwrócił się do rady o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę. Uchwała z 8 grudnia 2019 r. rada nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę z Feliksem S. Mimo to pracownik otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę zakończenia współpracy podano utratę zaufania pracownika z powodu udostępniania podpisu elektronicznego osobom trzecim, co skutkowało użyciem go przez osobę nieupoważnioną do wypłaty środków finansowych z konta pracodawcy. Pismo to zostało doręczone pracownikowi 13 grudnia 2019 r.

Pytanie:

1. Czy zachowanie pracodawcy Feliksa S. jest zgodne z prawem?
2. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów?