

POWIAT
OTWOCKI



FUNDACJA
EXPERTO PRO BONO

POZNAJ SWOJE PRAWA

PORADNIK Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Niniejszy poradnik został przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2021 roku punktów nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie powiatu otwockiego we współpracy z **Fundacją Rozwoju Świadomości Obywatelskiej Experto Pro Bono** w ramach projektu finansowanego z budżetu państwa realizowanego przez **Powiat Otwocki**.

www.fundacjaepb.pl

I. Sposoby wypowiedzenia umowy o pracę

1. Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest to jednostronne oświadczenie woli, złożone przez pracodawcę lub pracownika. Obejmuje ono rozwiązanie umowy o pracę, zawartej zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Długość okresów wypowiedzenia, uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej 3 lata.

Do okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę oraz, gdy nowy pracodawca staje się następcą prawnym poprzedniego.

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny został uregulowany w odmienny sposób i wynosi:

- 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.

Okres wypowiedzenia oznaczony w miesiącach, liczy się od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie. Zatem, okres wypowiedzenia kończy się z ostatnim dniem miesiąca. Analogicznie liczyć należy okresy wypowiedzenia, obejmujące tydzień lub jego wielokrotność, bowiem zgodnie z art. 30 § 2¹ Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę. Natomiast przy obliczaniu okresu wypowiedzenia wyrażonego w dniach, liczymy go biorąc pod uwagę wyłącznie dni robocze. Określenie dni robocze, oznacza wszystkie dni tygodnia za wyjątkiem dni wolnych od pracy. Zgodnie z art. 151⁹ § 1 Kodeksu pracy dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

2. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest to obustronne oświadczenie woli, gdzie pracownik i pracodawca wspólnie godzą się na rozwiązanie umowy o pracę. W takiej sytuacji pracownik i pracodawca zgodnie określają zasady i termin rozwiązania umowy o pracę. Należy ponadto pamiętać, że w przypadku porozumienia stron, nie obowiązuje ustawowy okres wypowiedzenia, w efekcie czego, przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron można pominąć okres wypowiedzenia, a umowa może zostać rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli obie strony zgodnie o tym zdecydują.

3. Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

Wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ma charakter jednostronnej czynności prawnej. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, umowa o pracę przestaje istnieć z dniem złożenia oświadczenia o takim wypowiedzeniu umowy drugiej stronie. Wypowiedzenie umowy w takim trybie, powinno być poparte uzasadnieniem, w którym wskazana jest przyczyna wypowiedzenia umowy. W taki sposób wypowiedziana może być zarówno umowa o pracę na czas określony, nieokreślony, jak i umowa zawarta na okres próbny.

a) Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadku, jeżeli:

- zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy,
- pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wymagana jest forma pisemna oraz podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

b) Rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia przez pracodawcę

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pracodawca ma obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię, w ciągu 3 dni.

c) Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się 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; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Umowa o pracę może również zostać rozwiązana z zachowaniem ustawowych okresów wypowiedzenia w sytuacji wypowiedzenia pracownikowi przez pracodawcę warunków pracy lub płacy. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, w trybie opisanym wyżej.

d) Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek usprawiedliwionej nieobecności pracownika, w tym wskutek przedłużającej się choroby pracownika.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w czasie trwania usprawiedliwionej nieobecności pracownika (w tym w czasie trwania nieobecności spowodowanej chorobą) bez zachowania okresów wypowiedzenia, jeżeli upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazany jest w art. 53. Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy, co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową – w praktyce oznacza to, że pracodawca

może rozwiązać umowę z pracownikiem zatrudnionym dłużej niż 6 miesięcy w przypadku, gdy choroba pracownika przedłuża się, został już wyczerpany okres zasiłkowy wynoszący 182 dni (gdy niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą – 270 dni), a pracownik korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

II. Granice odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy

1. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Kodeks pracy reguluje zakres odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania, bądź nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Pracownik, który wyrządził szkodę pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych odpowiada wobec pracodawcy za wyrządzoną szkodę, która wynika z jego działania lub zaniechania. Jednakże, w takim przypadku pracownik jest obowiązany do wykazania okoliczności, z których wynika odpowiedzialność pracownika za wyrządzoną szkodę.

Kodeks pracy wprowadza jednak ograniczenie odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną swoim działaniem. Zgodnie z art. 119 Kodeksu pracy pracownik za wyrządzoną szkodę odpowiada do jej wysokości, jednak ustalone odszkodowanie nie może przewyższać trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzonej szkody. Kodeks pracy wprowadza także wyłączenie odpowiedzialności pracownika w zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczynili się do zwiększenia lub powstania szkody. Ponadto, pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Nieco odmiennie uregulowana jest kwestia odpowiedzialności pracownika za szkody wyrządzone osobom trzecim. W takim przypadku, odpowiedzialność za naprawienie szkody ponosi wyłącznie pracodawca. Jednakże, pracownik w takiej sytuacji ponosi odpowiedzialność wobec pracodawcy, który naprawił szkodę przez niego wyrządzoną na zasadach wyżej opisanych.

W tym miejscu należy również zaznaczyć, że w przypadku, jeżeli szkoda została wyrządzona przez pracownika umyślnie, jego odpowiedzialność nie podlega ograniczeniu do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzonej szkody. W takiej sytuacji pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w całości.

2. Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone przez pracodawcę

Przepisy Kodeksu pracy ustalają również granice odpowiedzialności pracownika za powierzone mu przez pracodawcę mienie. Pracownik, któremu powierzono: pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (rozliczenia).

Od odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

W tym miejscu należy również zaznaczyć, iż pracownik za powierzone mu mienie odpowiada na zasadach winy. Zatem to pracodawca powinien wykazać związek przyczynowo skutkowy oraz konkretne uchybienia pracownika uzasadniające jego odpowiedzialność za powierzone mu mienie.

Odpowiedzialność pracownika za powierzone mu mienie nie podlega ograniczeniu. Pracownik odpowiada za rzeczywistą szkodę oraz ewentualne utracone korzyści wynikające z wyrządzonej szkody.

III. Zakaz konkurencji

Zgodnie z art. 101¹ Kodeksu pracy: w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Oznacza to, iż zakaz konkurencji powinien być uregulowany w umowie zawartej pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem. Umowa powinna określać zakres i charakter działalności konkurencyjnej, od której, w czasie trwania stosunku pracy, pracownik winien się powstrzymać.

Gdy pracownik, w czasie trwania stosunku pracy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, dopuszczalne jest również zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się wtedy także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za okres, w którym będzie obowiązywał zakaz podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej.

Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Odszkodowanie z tytułu zakazu działalności konkurencyjnej pracownika wobec pracodawcy, po ustaniu okresu zatrudnienia nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że częstą praktyką pracodawców jest stosowanie w umowach o pracę bardzo wysokich kar umownych za naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, bądź po jego ustaniu stanowiących nawet kilkunastokrotność wynagrodzenia. Jednakże, takie postanowienia umowne są sprzeczne z prawem, a co za tym idzie są one nieważne. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji ustawodawca ukształtował odpowiedzialność pracownika na analogicznych zasadach, jak w przypadku odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę. Zatem, odpowiedzialność pracownika ograniczona jest do trzykrotności wynagrodzenia pobieranego przez pracownika, chyba, że pracownik działał umyślnie, w takiej sytuacji pracownik odpowiadał będzie do wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody. Jednakże, w takim przypadku pracodawca będzie musiał wykazać, iż szkoda wynika bezpośrednio z naruszenia zakazu konkurencji. Pracodawca zobowiązany będzie również wykazać wysokość poniesionej szkody.

Do umów o zakazie konkurencji zarówno na czas trwania zatrudnienia, jak i po jego ustaniu zastrzeżona jest forma pisemna pod rygorem nieważności.

IV. Ochrona przedemerytalna

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, 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.

Jednakże, zgodnie z ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, osoby, które w dniu wejścia w życie ustawy nie są objęte ochroną przed zwolnieniem, a które osiągną nowy wiek emerytalny tj. 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn w okresie 4 lat, licząc od 1 października 2017 r., wraz z tą datą zostaną objęte ochroną przedemerytalną, która będzie trwała przez okres 4 lat od 1 października 2017 r. do 1 października 2021 r., Zatem, tak ustalony okres ochrony przedemerytalnej - dotyczy kobiet urodzonych od 2 lipca 1959 r. do 1 października 1961 r. oraz mężczyzn urodzonych od 2 października 1954 r. do 1 października 1956 r.