UMOWA O PRACĘ

PRZEWODNIK PO PRAWIE PRACY

Fundacja Ochrony Praw Konsumentów

Niniejsze opracowanie zostało wykonane przez Fundację Ochrony Praw Konsumentów S&P z siedzibą w Poznaniu ze środków współfinansowanych przez Powiat Kaliski w ramach realizacji zadania publicznego z zakresu edukacji prawnej w 2020 r.

Zastrzeżenie

Biorąc pod uwagę złożoność przepisów prawa, należy wskazać, że każdy przypadek problemu prawnego należy rozpatrywać indywidualnie. Dlatego każdorazowo rekomendujemy korzystanie z usług profesjonalnego prawnika, w osobie adwokata lub radcy prawnego, którzy prowadzą kancelarie lub świadczą pomoc w nieodpłatnych punktach pomocy prawnej.

Podstawa prawna

Przystępując do analizy sprawy z zakresu prawa pracy, każdorazowo należy zapoznać się z treścią przepisów zawartych m.in. w Kodeksie pracy. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Każdorazowa analiza przepisów jest istotna, z uwagi na częste zmiany w polskiej legislacji, a co za tym idzie konieczną analizę aktualności przepisów.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę

Państwo corocznie określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. W 2020 r. jego wysokość wyniosła 2600 zł brutto (1920, 62 zł netto). Ustanowienie pensji minimalnej oznacza, że pracodawca, nie może zatrudniać nikogo za niższym wynagrodzeniem od aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę rozwiązuje się:

1. Na mocy porozumienia stron (strony zawsze mogą porozumieć się i rozwiązać umowę o pracę),
2. Przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
3. Przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
4. Z upływem czasu, na który była zawarta.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Celem uniknięcia jakichkolwiek sporów, w zakresie skuteczności wypowiedzenia, zawsze powinno złożyć się je w formie pisemnej z adnotacją o przyjęciu wypowiedzenia na jego kopii lub drogą pocztową za pośrednictwem operatora pocztowego, wraz z potwierdzeniem nadania i potwierdzeniem odbioru.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ponadto, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia, powinno być zawarte **pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.**

Okres wypowiedzenia umowy o pracę

Co do zasady okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i 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.

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.

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

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.

Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się w nieprzekraczalnym terminie 21 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Odszkodowanie, o którym mowa powyżej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

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

1. Ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. 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,
3. Zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca może także rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia i bez winy pracownika:

1. Jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
   - Dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
   - 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;
2. W razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione powyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym powyżej także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Świadectwo pracy

Świadectwo pracy to dokument, który pracodawca wręcza pracownikowi **niezwłocznie** w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Pomimo, często mylnego przekonania, że ma na to 7 dni, to musi to zrobić w ostatnim dniu trwania umowy. Świadectwo pracy jest jedynie oświadczeniem wiedzy, a nie woli pracodawcy.

W przypadku braku wydania świadectwa pracy przez pracodawcę, pracownik ma prawo złożyć do sądu powództwa o wydanie świadectwa pracy. Ponadto pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Mobbing

Mobbing to naruszenie podstawowych praw pracowniczych, polegające na prześladowaniu, uporczywym nękaniu, stosowaniu przemocy psychicznej wobec pracownika lub współpracownika w miejscu pracy. Stosowanie mobbingu może skutkować odpowiedzialnością cywilną oraz odpowiedzialnością karną.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Autorzy

Piotr Sieńko – prawnik, mediator. Ukończył studia na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Członek Okręgowej Izby Adwokackiej w Poznaniu. Absolwent kierunku politologia, na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM w Poznaniu. Prezes Zarządu Fundacji Ochrony Praw Konsumentów S&P. Posiada bogate doświadczenie zawodowe w zakresie prawa cywilnego, w tym prawa nieruchomości i prawa spadkowego. Na co dzień świadczy pomoc prawną na rzecz osób fizycznych oraz podmiotów prawa handlowego.

tel. +48 537 230 390 | kancelaria@piotr-sienko.pl

Artur Pięta – prawnik. Ukończył studia na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Członek Okręgowej Izby Adwokackiej w Poznaniu. Absolwent studiów podyplomowych z zakresu bankowości i doradztwa finansowego prowadzonych przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Jest autorem publikacji naukowych i popularnonaukowych z dziedziny prawa finansowego. Publikował m.in. w „Ruchu Prawniczym, Ekonomicznym i Socjologicznym", „Młodej Palestrze" oraz w „Magazynie Fachowym Instytutu Compliance". Prelegent na krajowych konferencjach naukowych. Wiceprezes Zarządu Fundacji Ochrony Praw Konsumentów S&P. Zawodowo świadczy pomoc prawną w sprawach karnych i finansowych.

tel. +48 695 690 098 | kancelaria@artur-pieta.pl

Opracowanie graficzne

Agata Jawor | agajawm@gmail.com