



Projekt zrealizowano ze środków finansowych budżetu państwa

NEWSTLETTER NR 1

Zrealizowany w ramach projektu "Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2023"

Artykuł nr 1

„Zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę - podstawowe zagadnienia”

Na wstępie należy przypomnieć, że wszelkie kwestie związane z nawiązaniem, wykonywaniem i ustaniem stosunku pracy regulują przepisy Kodeksu Pracy. W myśl podstawowych zasad, umowa o pracę to czynność prawna zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Złożone oświadczenia woli stron umowy o pracę zobowiązują z do wykonywania określonego rodzaju pracy przez pracownika oraz do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Umowa powinna być zawarta na piśmie i powinna zawierać podstawowe informacje, takie jak: dane stron umowy (w tym adres siedziby pracodawcy), rodzaj umowy, rodzaj i miejsce wykonywania pracy, wysokość przysługującego wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy (należy bowiem pamiętać, że stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy a nie w chwili podpisania kontraktu).

W nawiązaniu do powyższego, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, umowę o pracę dzieli się na następujące rodzaje (z uwzględnieniem okresu jej trwania):

- zawarta na okres próby,
- zawarta na czas określony,
- zawarta na czas nieokreślony.

Skoro umowa o pracę jest zobowiązaniem pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, w każdym momencie zatrudnienia może dojść do jej rozwiązania. Sposoby rozwiązania umowy o pracę reguluje przepis art. 30 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym umowa rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),

"Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2023"



Projekt zrealizowano ze środków finansowych budżetu państwa

- z upływem czasu, na który była zawarta.

Należy mieć na względzie, że umowa o pracę zawarta na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu próby, jednakże przed jego upływem także może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Oświadczenie każdej ze stron (zarówno pracodawcy jak i pracownika) o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Dodatkowo, 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 (w tym o terminie umożliwiającym złożenie takiego odwołania i sądzie właściwym do rozpatrzenia sprawy).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jeżeli pracownik nie wniósł - bez swojej winy - w terminie odwołania, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchylonego terminu. Przykładem niezawinionego niewniesienia odwołania w terminie jest błędne pouczenie lub brak pouczenia w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Pracownik może żądać przed sądem:

- uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (jeżeli umowa nie uległa jeszcze rozwiązaniu),
- przywrócenia do pracy (jeżeli umowa uległa rozwiązaniu),
- odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie (zależne od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia i okresu zatrudnienia).

***Opracowano na podstawie przepisów ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19)*

radca prawny Władysław Pason

"Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2023"



Projekt zrealizowano ze środków finansowych budżetu państwa

Artykuł nr 2

„Rozwiązanie umowy o pracę z wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia”

Prócz zawartego między stronami porozumienia stron (czynność dwustronna), umowa o pracę rozwiązuje się na skutek jednostronnej czynności prawnej poprzez:

- złożenie oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- złożenie oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia).

Bez względu na formę, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dodatkowo powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Obowiązek wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony został wprowadzony z dniem 26 kwietnia 2023r., bowiem w poprzednim stanie prawnym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony odbywało się bez konieczności wskazywania przyczyn. Podobnie, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Co do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, może go dokonać każda ze stron stosunku pracy (zarówno pracodawca jak i pracownik). Rozwiązanie umowy o pracę (czyli zakończenie stosunku pracy) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia są zaś zależne od rodzaju zawartej umowy i są inne dla umowy na okres próbny, umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony. Kształtują się one następująco.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, zgodnie z przepisem art. 34 Kodeksu Pracy wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;

"Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2023"



Projekt zrealizowano ze środków finansowych budżetu państwa

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

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 zgodnie z przepisem art. 36 § 1 Kodeksu pracy 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.

Co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podobnie jak powyżej, może go dokonać każda ze stron stosunku pracy (zarówno pracodawca jak i pracownik). Konieczne jest jednak spełnienie ustawowych przesłanek. I tak, zgodnie z art. 52 § 1 Kodeksu Pracy, 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.

Natomiast, w oparciu o art. 55 § 1 oraz § § 1¹ Kodeksu pracy, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli:

- 1) 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;
- 2) pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

***Opracowano na podstawie przepisów ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19)*

radca prawny Władysław Pason

"Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2023"