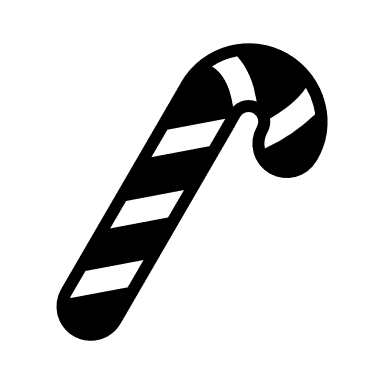
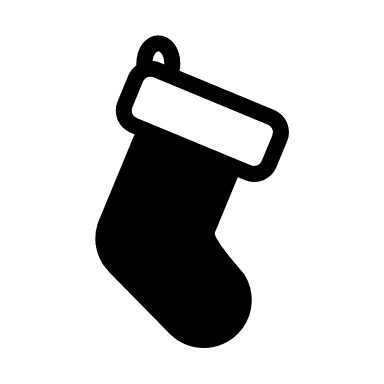
**6 grudnia – zadanie III**

1. Warunki prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony
2. Forma wypowiedzenia umowy o pracę
3. Okresy i terminy wypowiedzenia
4. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem (przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę)
5. Roszczenia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (umowa na czas nieokreślony, umowy terminowe)
6. Do omówienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17 – zwróćcie uwagę na to, kiedy sąd może rozstrzygnąć alternatywnie i co to znaczy, „jeżeli sąd ustali”.
7. Kazus: Regina T. była zatrudniona w Banking SA w Krakowie, na stanowisku Starszego Specjalisty w Dziale Kontroli w Departamencie Audytu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 września 2013 r. Do jej obowiązków należało między innymi życzliwość wobec pracowników, przestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej, okazywanie opieki i pomocy współpracownikom dla pełnej realizacji ich zadań i uprawnień pracowniczych, wykazywanie należytej staranności o mienie Banku. Regina pracowała w zespole dwuosobowym i zajmowała się planowaniem wyjazdów na audyty. Jan, współpracownik Reginy, zgłosił przełożonemu w czerwcu 2016 r., że nie wie jakie kontrole ma zaplanowane, nie wie, dokąd będzie jeździł, jednocześnie poinformował, iż jest wysyłany sam do klienta a nie czuł się na siłach oraz zgłosił problemy w komunikacji, ponieważ na swoje pytania nie otrzymuje od Reginy odpowiedzi. Pismem z dnia 2 lipca 2018 r., pracodawca rozwiązał z Reginą umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania do Reginy, wynikającą ze zbyt małych kompetencji w zakresie komunikowania się z pracownikami zatrudnionymi w jednej komórce organizacyjnej. Jako drugą przyczynę wskazano brak oczekiwanego zaangażowania w wykonywanie podstawowych obowiązków w Banku, przejawiające się brakiem pomocy przy wdrażaniu się do pracy nowych pracowników co ze względu na liczebność zespołu (zespół dwuosobowy) powoduje znaczący spadek jego efektywności.

Pytania: Z jakimi roszczeniami może wystąpić Regina? Kiedy dochodzi do naruszenia art. 30 § 4 k.p., a kiedy do art. 45 § 1 k.p.? Czy wskazane przez pracodawcę fakty mogły stanowić uzasadnioną przyczynę do rozwiązania umowy o pracę? Na ile dokładnie muszą być sprecyzowane obowiązki pracownika? Czy pracodawca ma prawo powoływania się w toku procesu na inne okoliczności, które w jego ocenie również uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, a które nie zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.