**Podstawy Prawa Pracy – ćwiczenia – Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia**

**Zagadnienia pomocnicze do nauki własnej**

**1/Przesłanki dopuszczalności rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę**

**Art.  52.**

**§  1.** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

**Zwróć uwagę:**

**Pracodawca ma swobodę decyzji - w sytuacji w której np. pracownik ciężko narusza swoje podstawowe obowiązki pracodawca może np:**

a/wezwać go „na dywanik” i „ochrzanić” – byle nie dyskryminował przy tym, nie naruszał godności lub innych dóbr osobistych, nie mobbingował …,

b/ ograniczyć uprawnienia płacowe pracownika w dozwolonym zakresie – np. nie przyznać premii uznaniowej,

c/ jeśli spełnione są przesłanki – ukarać pracownika karą porządkową wg k.p. lub karą dyscyplinarna wg. przepisów szczególnych regulujących zatrudnienie tego pracownika,

d/ zaproponować mu rozwiązanie umowy o prace za porozumieniem stron co jest korzystne dla obu stron (pracownik ma „czyste papiery” – świadectwo pracy pracodawca nie boi się pozwu sadowego bo pracownikowi nie przysługują wg roszczenia w sytuacji porozumienia stron),

e/ zwolnić go za wypowiedzeniem – powodowy uzasadniające zastosowanie art. 52 mogą równie dobrze (a nawet lepiej) uzasadniać „zwykłe” wypowiedzenie,

7/ zwolnić go bez wypowiedzenia wg. Art. 52.

**Musi istnieć element winy pracownika**

- jeśli pracownik zemdlał w pracy z nagłego ataku choroby i upadając uszkodził cenny sprzęt – nie ma elementu winy - nie ma odpowiedzialności

**2/ Przyczyny rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia z winy pracownika**

**§  1.  Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:**

1. **ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;**

**Zwróć uwagę:** Naruszanie ma być ciężkie a obowiązek podstawowy. Pracodawca dokonuje zatem oceny sytuacji a jego ocena(uzasadnienie) będzie podlegać kontroli sądowej w razie odwołania się pracownika – sąd może np. uznać czynność za bezzasadną przyznając „wygrana” zwolnionemu pracownikowi.

Przykłady: nieobecność nieusprawiedliwiona w pracy, alkohol/narkotyki w pracy, ostre konflikty w pracy (naruszanie dóbr osobistych innych pracowników, mobbingowanie czy dyskryminowanie innych), delikty pracownicze (naruszanie obowiązków pracowniczych + obowiązków powszechnych np. kradzież w miejscu pracy), naruszenie zakazu konkurencji, poważne naruszanie bhp.

Porównaj dwie sytuacje:

pracodawca zwalnia bez wypowiedzenia wykładowcę, który zapalił papierosa w swoim gabinecie w przerwie między zajęciami, i

pracodawca zwalnia bez wypowiedzenia operatora instalacji w rafinerii ropy naftowej przyłapanego na paleniu papierosa na stanowisku pracy

jest różnica?

**Art. 52 §  1.  Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:**

**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;**

**Zwróć uwagę:**

- Ta przesłanka jest długa i złożona – nie wystarczy na kolokwium/egzaminie powiedzieć „ z powodu popełnienia przestępstwa”,

- chodzi o zdarzenia w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy ale nie koniecznie popełnione w czasie pracy/ma terenie zakładu pracy (oczywiście tak też bywa), pracodawca nie może się powołać na to że kiedyś (czyli przed zatrudnieniem) jego obecny pracownik był skazany (no chyba ze ma zakaz sądowy wykonywania jakichś czynności i to ukrył),

- przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku – tu nie chodzi o to że nie może pracować bo jest aresztowany (to jest zresztą usprawiedliwiona nieobecność w pracy tyle, że bez wynagrodzenia) – chodzi o porównanie rodzaju przestępstwa z rodzajem pracy – np. czy pracownik działu kadr który ma „prywatnie” w domu drukarnię fałszywych dokumentów i został przyłapany powinien dalej pracować u nas przy dokumentach?

- jeżeli przestępstwo jest oczywiste (co to znaczy – złapanie na gorącym uczynku, przyznanie się do winy – ryzyko podejmuje pracodawca przyjmując „oczywistość” – może przegrać w sądzie) lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem ( mamy pewność, ale trzeba na to czasem długo czekać)

**§  1.** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Kogo można zwolnić:

Wykładowcę uniwersytetu, któremu Polski Związek Wędkarski odebrał kartę wędkarską za naruszanie statusu związku

Czy

Lekarza, któremu Sąd Lekarski odebrał prawo do wykonywania zawodu?

Zwróć uwagę: uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

Uprawnienia tego typu odbierają wyłącznie uprawnione podmioty. Dopiero czynność uprawnionego podmiotu stwarza pracodawcy podstawę do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenie z art. 52.

**3/ Forma i treść rozwiązania bez wypowiedzenia z art. 52.**

- zwykłą forma pisemna

- przy okazji – w obecnej sytuacji mówi się o wyjątkowej dopuszczalności dokonywania czynności ze stosunku pracy online…żeby się nie zarazić

- pracodawca zawsze, w przypadku każdej umowy (terminowej/bezterminowej) musi uzasadnić decyzję

- nie wystarczy podać numer przepisu k.p, musi być skonkretyzowany zarzut mieszczący się w którejś z przyczyn wskazanych w art. 52,

- pracodawca poucza o przysługujących środkach odwoławczych (odwołanie w ciągu 21 dni od dokonani czynności prawnej)

**4/ Tryb rozwiązania bez wypowiedzenie**

Zapamiętać:

 tryb=procedura=sposób postepowania=kolejność czynności które trzeb wykonać żeby działanie było prawidłowe

tryb to nie przesłanki

Pracodawca zawsze przestrzega:

**§  2.** 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.

Pracodawca u którego są związku zawodowe:

Sprawdza najpierw czy pracownik jest objęty ochroną związkową (pyta wszystkie związki dając im 5 dni roboczych na odpowiedź) – a jeśli ktoś się przyznaje do pracownika:

**§  3.** Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu 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 niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

**UWAGA** – jest to opinia związku, pracodawca musi ją uzyskać, nie musi się z nią zgadzać. Konsultacja nie jest „wpisywana” do treści dokumentu zawierającego czynność prawną.

**5/ Roszczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o prace wg. Art. 52 k.p.**

**Zwróć uwagę:**

- pracownik może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania (przy umowie terminowej odszkodowania) oraz wynagrodzenia za czas bez pracy – nie ma żądania bezskuteczności rozwiązania – dlaczego? Bo to jest rozwiązanie bez wypowiedzenia – ze skutkiem natychmiastowym – w momencie kiedy oświadczanie woli dojdzie do pracownika tak, że może się z nim zapoznać – następuje skutek – zwolnienie z pracy.

- pracownika decyduje czy chce się odwołać czy nie – czyli tu także nie mamy sankcji bezwzględnej nieważności wadliwej czynności prawnej – czynność wadliwa (bezprawna, bezzasadna) jest skuteczna.

**6/Rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia bez winy pracownika**

- czyli w razie przedłużającej się powyżej limitów wskazanych w art. 53 k.p. USPRAWIEDLIWONEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY,

- jest to możliwość – pracodawca może ale nie musi się tak zachować,

- o tym, jakie nieobecności traktuje się jako usprawiedliwione przesądza przepis prawa. Tutaj k.p. rozróżnia nieobecności spowodowane niezdolnością do pracy z powodu choroby oraz „z innych przyczyn”

**Art.  53. §  1.** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) 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 w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

- Jakie to mogę być inne przyczyny? Okres pobierania zasiłku opiekuńczego (opieka nad dzieckiem/innym członkiem rodziny – ale uwaga: art. 53 **§  2.** 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.), okres tymczasowego aresztowania ( zanim dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy), odbywanie kary pozbawienia wolności,

- pracodawca konsultuje się ze związkami zawodowymi – w sytuacjach i na zasadach takich samych jak w art. 52.

- art. 53 **§  3.** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Np. pracodawca miał ochotę zwolnić chorującego pracownika, niestety z powodu kryzysowej sytuacji zapomniał wydać odpowiednie dyspozycje kadrowej. W międzyczasie pracownik odbył badania kontrolne niezbędne po długotrwałej niezdolności do pracy z powodu choroby i uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Tak wyposażany stawił się do pracy po formalnym zakończeniu zwolnienia. Pracodawca zobaczył go na korytarzu i zdębiał…ale nic już nie mógł zrobić.

**Art. 53 §  5.** Pracodawca powinien **w miarę możliwości** ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Czyli pracodawca musi mieć faktyczną możliwość zatrudnienia byłego pracownika (musi istnieć wolne stanowisko pracy) – jeżeli tak jest zawiera się z tym pracownikiem nową umowę o pracę. Nie musi być to to samo stanowisko pracy. Ale oczywiście pracownik musi spełniać przesłanki zatrudnienia do tej innej prac(kwalifikacje , zdrowie itd.).

**7/ Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika**

Zasadniczo można powiedzieć zawsze z winy pracodawcy:

**Art.  55.**

**§  1.** 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.

**§  11.** Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; UWAGA - DODATKOWE UPRWANIENIE 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.

- w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika ustawodawca nie precyzuje rodzajów naruszeń. Przykładowo może to być niewypłacenie wynagrodzenia za prace lub jego zaniżenie bezpodstawne, mobbing lub dyskryminacja, rażący brak ochrony bhp,

- uwaga – pracownik musi złożyć oświadczenie w zwykłej formie pisemnej i podać uzasadnienie swojej decyzji oraz zachować termin 1 miesiąca od dnia powzięcia informacji o „czynie” pracodawcy,

Skoro pracownikowi z którym wadliwie rozwiązano umowę o prace przysługuje możliwość odwołania się do sądu pracy to jak jest w tym przypadku? Np. pracownik podaje kłamliwy przykład ciężkiego naruszenia swoich podstawowych praw, rzuca pismo pracodawcy na stół i wychodzi. Czynność wadliwa jak pamiętamy jest skuteczna…

**Art.  611.** W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Czyli rzecz szczególna: pracodawca nie może żądać przywrócenia mu pracownika z powrotem do pracy ani tym bardziej uznania jego czynności za bezskuteczną.