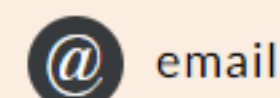


Błędy pracodawców przy wypowiedzeniach



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 12-01-2021, 15:53

Nie tylko Kodeks pracy przewiduje sankcje za naruszanie zasad zwalniania pracowników. Szef może ponieść konsekwencje także z kodeksu karnego.

Wypowiedzenie umowy o pracę musi zawierać rzeczywisty, prawdziwy, konkretny i zrozumiały dla pracownika powód rozstania z nim. W żaden sposób nie może być wynikiem dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu, ani być wydane osobom objętym ochroną przed zwolnieniem z pracy, czyli np. będącym w okresie przedemerytalnym czy korzystającym z uprawnień rodzicielskich, czyli przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Marzena Kopij, adwokat z kancelarii Kopij Zubrzycki, przypomina, że przepisy dotyczące ochrony rodziców przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę odnoszą się nie tylko do matek, ale też ojców, którym przysługuje urlop ojcowski, lub innych członków najbliższej rodziny korzystających z urlopow macierzyńskich. Czas ochrony przypada też na urlop rodzicielski, a także urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Podstawa do pozwu

Co prawda rozwiązanie umowy z pracownikiem w trakcie okresu ochronnego będzie skuteczne, bo stosunek pracy się zakończy, ale zarazem wadliwe z uwagi na naruszenie ochrony wynikającej z Kodeksu pracy. To daje osobie zwolnionej podstawę do wszczęcia postępowania sądowego.

– Pracownik ma prawo wyboru roszczenia. Może żądać uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Jeśli podejmie pracę na skutek przywrócenia do niej, co nie dotyczy osób korzystających z ochrony wynikającej z urlopu wychowawczego, będzie mu przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy – wyjaśnia adwokat.

Zwraca ponadto uwagę, że umowy terminowe, czyli na okres próbny i na czas określony, nie ograniczają wspomnianych roszczeń. Osoby tak zatrudnione mają jednak inne prawa po powrocie ze wspomnianych urlopów. W razie zwolnienia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy mogą jedynie ubiegać się o odszkodowanie. Nie przysługuje im, jak pozostałym pracownikom na stałych etatach, domaganie się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub powrotu do pracy.

– W razie sprawy sądowej od pracownika zależy, czy będzie domagał się przywrócenia do pracy. W takim przypadku sąd pracy ma prawny obowiązek uznać to żądanie, nawet przy sprzeciwie pracodawcy, a ten musi też wypłacić zaległe wynagrodzenie. Jeżeli sprawa potrwa np. trzy lata, należność będzie za trzy lata. Wypłata musi objąć czas pozostawania bez pracy, od momentu rozwiązania umowy do jej ponownego podjęcia. Jeśli powód wniesie o odszkodowanie, wynosi ono maksymalnie trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę – mówi Wojciech Bigaj, radca prawny z Kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Każdy natomiast, pozywając pracodawcę, musi wskazać, w jaki sposób naruszył on kodeksowe zasady rozwiązywania stosunku pracy. Na odwołanie się od takiej decyzji pracownik ma 21 dni od otrzymania oświadczenia pracodawcy w tej sprawie.

Prawnicy przypominają, że pracodawca musi w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać konkretną tego przyczynę, która nie może być fikcyjna i która musi mieć wystarczającą wagę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Kilkakrotne spóźnienia do pracy o kilkanaście minut takiego wymogu raczej nie spełniają, sąd to zakwestionuje.

Częste nieprawidłowości

– W takich sprawach mamy bogate orzecznictwo i pozwala ono stwierdzić, że pracodawcy dość często popełniają błędy. Najczęstszy to wadliwe formułowanie oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę. Wydawać by się mogło, że przedstawienie przyczyny wypowiedzenia w sposób rzeczywisty, prawdziwy, konkretny i zrozumiały dla pracownika nie powinno rodzić problemów, a jednak okazuje się to trudnym zadaniem. Sądy badają i oceniają to bardzo rygorystycznie. Nawet jeśli powody zwolnienia rzeczywiście takie są, ale nie zostały w odpowiedni sposób sformułowane, szanse pracownika na skuteczne odwołanie są bardzo duże – podkreśla Marzena Kopij.

Według Wojciecha Bigaja skala nieprawidłowości przy rozwiązywaniu stosunków pracy zależy od wielkości pracodawcy oraz tego, czy w zakładzie pracy działają związki zawodowe.

– W korporacjach i dużych firmach, zwłaszcza z kapitałem zagranicznym, kwestie przestrzegania prawa pracy stoją w zdecydowanej większości na wysokim poziomie, co wynika z polityki firm – na którą składają się np. kodeksy postępowania, ochrona rodzicielstwa i przyjazne warunki dla pracowników w miejscu pracy – a także z posiadania wykwalifikowanych pracowników działów prawnych i HR oraz częstych kontroli inspekcji pracy – ocenia radca.

Podkreśla, że w takich firmach naruszenia też się zdarzają, ale zazwyczaj nie są efektem celowego działania pracodawcy, lecz błędów czy konfliktów personalnych między pracownikiem a przełożonymi.

– Według mojego doświadczenia problemy występują przede wszystkim u mniejszych przedsiębiorców i im mniejszy pracodawca, tym większy jest zazwyczaj problem z przestrzeganiem prawa pracy. Wynika to z wielu czynników, ale do głównych można zaliczyć brak wykwalifikowanych kadr, oszczędności na doradztwie prawnym, brak działalności związków zawodowych i wszechmoc decyzyjna właściciela firmy. Bardzo często jest on najwyższym przełożonym i uważa, że na terenie jego zakładu pracy to on ma ostateczne zdanie – mówi Wojciech Bigaj.

Czyny jak przestępstwa

Zwraca przy tym uwagę, że sankcje dla pracodawcy za naruszenia można podzielić na dwie kategorie – odpowiedzialność na podstawie przepisów prawa pracy oraz karną i wykroczeniową.

Art. 281 Kodeksu pracy sankcjonuje szczególnie naganne, rażące przypadki naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę, za które grzywna może wynieść nawet 30 tys. zł. Sąd Najwyższy stwierdził, że za takie można uznać tylko sytuacje, w których bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne (wyrok z 16 listopada 2004 r., sygn. akt II KK 222/04).

– Takim czynem może być rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem ze świadomym powołaniem się na fikcyjną przyczynę zwolnienia bez wypowiedzenia lub z wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony. Inny przykład to rozwiązanie stosunku pracy z osobą szczególnie chronioną z uwagi na wiek, usprawiedliwioną nieobecność w pracy, stan ciąży lub przebywanie na urlopie macierzyńskim. Ponadto do takich rażących przewinień może należeć niezachowanie formy pisemnej i naruszenie przepisów dotyczących okresów wypowiedzenia umowy o pracę – wylicza przedstawiciel kancelarii BKB.

Natomiast wspomniana odpowiedzialność wykroczeniowa i karna wynika z Kodeksu karnego. Szczególnie jaskrawe naruszanie praw pracowników może wypełnić znamiona jednego z przestępstw opisanych w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, w art. 218–221.

– Przepięstwem jest złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Może chodzić np. o długotrwałe uchybienia w wypłacie wynagrodzenia czy rażące łamanie ograniczeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych. Tak też zakwalifikować można odmowę ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł sąd, uznając roszczenia pracownika w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Takim czynem jest ponadto niewykonanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, pomimo zobowiązania do tego nałożonego orzeczeniem sądu – wyjaśnia Wojciech Bigaj.

Za popełnienie takich przestępstw grozi nie tylko grzywna. Na przykład osoba, która wykonuje w firmie czynności związane ze sprawami z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych i odmówi ponownego przyjęcia pracownika do pracy, mimo orzeczenia o jego przywróceniu, podlega także karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.