

URLOP WYPOCZYNKOWY

**Dzień dobry. Serdecznie pozdrawiam.**

Temat w podręczniku na str.177 i 178 bardzo dobrze opisany z przykładami.

Uzupełnij notatkę w zeszycie przedmiotowym.

Przeczytajcie odpowiedzi dotyczące ochrony pracownika przed wypowiedzeniem str. 2 i 3, porównajcie ze swoimi.

Urlop wypoczynkowy - pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu. Pracownik nie może zrzec się tego prawa.

**1. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego**

a) **Pracownik podejmując pracę po raz pierwszy** nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach innych niż osoba, która posiada dłuższy staż pracy. Jeśli podejmuje on pracę po raz pierwszy, to w roku kalendarzowym w którym tę pracę podjął, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Oznacza to, że musi sobie "wypracować" prawo do urlopu wypoczynkowego- przysługuje mu on z „dołu”.

Jeśli zatem rozpocznie pracę 1 marca 2020 r., to dopiero z upływem dnia 31marca nabędzie prawo do urlopu w wymiarze czyli 1,66 dnia (1/12 z 20 dni). Zgodnie z Kodeksem pracy każda prac podejmowana w pierwszym roku zatrudnienia jest „pierwszą pracą”

b) **Pracownik, który nie jest zatrudniony po raz pierwszy** w rozumieniu Kodeksu pracy, nabywa prawo do urlopu z „góry”, czyli z dniem rozpoczęcia pracy. Jeśli taka osoba podejmie pracę 1 lutego 2020 roku, to od razu nabywa prawo do urlopu i już przykładowo 3 lutego, może wnioskować o jego udzielenie.

**2. Wymiar urlopu wynosi:**

- .....
- .....

**3. Wymiar urlopu zależy od:**

- okresu zatrudnienia u danego pracodawcy,
- okresów poprzedniego zatrudnienia,
- okresu z tytułu ukończenia szkół wymienionych w art. 155 k.p.).

**4. Do okresu pracy od którego zależy wymiar urlopu wlicza się okresy zakończonej nauki w szkołach średnich i wyższych:**

- 
- 
- 
- 
- 

Okresy nauki, o których mowa powyżej nie podlegają sumowaniu. Pracodawca wlicza okresy nauki do stażu pracowniczego na podstawie świadectwa lub dyplomu ukończenia szkoły.

Przykład ;

*Tomek Zaraza ukończył szkołę wyższą i uzyskał tytuł licencjata 16 czerwca 2019 r. w dniu 1 września tego samego roku rozpoczął pracę. Prawo do urlopu w wymiarze 26 dni nabędzie z upływem 2 lat zatrudnienia, czyli 31 sierpnia 2021r., albowiem do stażu pracy tego pracownika wlicza się 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej.*

*Inne przykłady w książce. Przeczytajcie dokładnie..*

Na następnej lekcji w **dniu 7 kwietnia** będziemy obliczać wymiar urlopu na konkretnych przykładach.

Bardzo dziękuję za nadesłane prace. W dzienniku elektronicznym są wystawione oceny. Osoby, które później nadesłały prace otrzymały +.

Podaje Wam prawidłowe odpowiedzi. Zwracam uwagę na czytanie pytań ze zrozumieniem. Podałam Wam przepisy zadając prace domową i chciałam odpowiedzi nie tylko Kopiuuj wklej tylko trochę Waszej inwencji.

Jak na taką pierwszą pracę wyszło całkiem nieźle i dlatego wynagrodziłam Was dobrymi ocenami. Krzyżówka rozwiązana prawidłowo ale u niektórych osób brakuje hasła „pracownik”.

1. Co powinno zawierać pismo pracodawcy w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę?

- powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. (dotyczy umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (dotyczy umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- *nooo i oczywiście strony umowy, data wypowiedzenia, rodzaj umowy, termin rozwiązania umowy, podpis pracodawcy*

2. Pod jakimi warunkami pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia? Czy zwolnienie takie przysługuje w razie wypowiedzenia umowy przez pracownika?

Pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia tylko w sytuacji **gdy pracodawca** wypowiada umowę i okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie (*czyli dotyczy to umowy na okres próbny zawartej na 3 miesiące, oraz umowy na czas określony i nieokreślony*).

Gdy **pracownik** wypowiada umowę nie przysługuje mu zwolnienie na poszukiwanie pracy.

3. Na czym może polegać naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów? (Odpowiedz w punktach)

1) Pracodawca nie podał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (dotyczy umowy na czas nieokreślony i rozwiązania umowy bez wypowiedzenia )

**Art. 30 § 4)**

2) Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę nie zostało dokonane na piśmie Art. 30 § 3)

3) W wypowiedzeniu umowy o pracę czas nieokreślony lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna i uzasadnienie **Art. 30 § 4**

4) W piśmie powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi odwołaniu do sądu pracy **Art. 30 § 5** (*pracownik ma 21 dni na odwołanie się do sądu pracy od doręczenia zawiadomienia*).

5) Pracodawca nie zachował ustawowych terminów wypowiedzenia **Art. 34;36 § 1**

6) Pracodawca nie zawiadomi na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i nie poda przyczyny **Art. 38 §1**.

7) Pracodawca wypowiada umowę 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.

8) Pracodawca wypowiada umowę o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, np. Pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, na urlopie szkoleniowym, zdrowotnym) **Art.41**

- 9) Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (wyjątek wina pracownicy; pracownica zatrudniona jest na okres próbny nie przekraczający jednego miesiąca) **Art.177 §1, 2**
- 10) *Anna Nowak od pięciu lat pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dużym sklepie internetowym. Pół roku temu awansowała i obecnie zajmuje stanowisko kierownika działu wysyłki. Do jej obowiązków należy zarządzanie oraz nadzór nad zespołem kilkunastu pracowników pakujących i przekazujących firmie kurierskiej zamówiony przez klientów towar. W dniu 29 listopada 2019 roku Anna otrzymała trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę. Kobieta bardzo się zmartwiła, gdyż lubiła wykonywaną pracę. W dniu 20 lutego 2020 r., a więc tydzień przed końcem okresu wypowiedzenia, pracownica będąc u lekarza potwierdziła swoje podejrzenia, iż jest w drugim miesiącu ciąży. Niezwłocznie przekazała tę informację pracodawcy, przedkładając zaświadczenie lekarskie.*

Czy biorąc pod uwagę, że kobieta zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, pracodawca powinien wycofać wypowiedzenie?

Kodeks pracy chroni pracownicę w ciąży przed wypowiedzeniem jak i rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Zakaz wypowiedzenia umów dotyczy zarówno sytuacji, gdy kobieta była w ciąży otrzymując wypowiedzenie, jak i sytuacji gdy zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec tego pracodawca powinien wycofać wypowiedzenie. W przeciwnym razie pracownica musi złożyć odwołanie do sądu.

POZDRAWIAM GORĄCO

*Elżbieta Kowalska*