

III A Edukacja prawna

Dzień dobry

Minister edukacji ogłosił kwarantannę szkół i placówek oświatowych do 10 kwietnia. Od 26 marca rozpoczynamy realizację nowego materiału, zadawanie obowiązkowych prac domowych i stawianie ocen.

„Chciałabym uzyskać” jeszcze jedną ocenę z Waszych prac domowych. Mam nadzieję że jesteście gotowi i potraficie opanować nowe wiadomości.

Uczniowie, którzy nie pisali kartkówki nie posiadają ocen (nr 14; 16 - 6 nieobecności; nr 20, nr 24 (7 nieobecności); nr 27 aby skontaktowali się indywidualnie w celu otrzymania zadań do realizacji.

Proszę wszystkie pytania i prace pisemne przesyłać w word na adres:

ekowalska2020@o2.pl

Ochrona pracownika przed wypowiedzeniem umowy.

Temat realizowany w dniu 26 marca 2020 r

Przepisy prawa pracy zapewniają pracownikowi ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ochrona ta obejmuje określone prawa, obowiązki i zakazy zawarte w Kodeksie pracy. Zapoznaj się z treścią przepisów kodeksu pracy DZIAŁ DRUGI STOSUNEK PRACY art. 30 § 3, 4, 5; art. 37; art. 38; art.39; art. 41; art. 177.

W zeszycie przedmiotowym w punktach przedstaw treść tych przepisów.

Dla chętnych zadanie do rozwiązania. Odpowiedzi będą ocenione wg kolejności wpływu (10 pierwszych). Prace proszę przesać w word na adres ekowalska2020@o2.pl

Wysłany plik nazwij - klasa, inicjały nr w dzienniku (np. e. prawna III A HB nr 15)

Termin nadesłania prac - 31 marca (wtorek, 5 godz. lekcyjna (11⁵⁰)).

1. Co powinno zawierać pismo pracodawcy w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę?
2. Pod jakimi warunkami pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia? Czy zwolnienie takie przysługuje w razie wypowiedzenia umowy przez pracownika?
3. Na czym może polegać naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów?
4. 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?

Każdą odpowiedź uzasadniacie i wskazujecie przepis.

Pozdrawiam Elżbieta Kowalska

Art. 30. KP

Rozwiązanie umowy o pracę

§ 4.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5.

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.

Art. 37. KP

Zwolnienie na poszukiwanie pracy

§ 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie **art. 36¹** *skrócenie okresu wypowiedzenia w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy* § 1.

Art. 38.

§1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 39.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy 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.

Art. 40.

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Art. 41.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej [nieobecności pracownika w pracy](#), jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 41¹.

§1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Art. 177. KP

Ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego

§ 1.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentującą pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2.

Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.