

Při ukončení pracovního práva v Polsku

• Jak je upravena ochrana před výpovědí?

V Polsku platné právní předpisy zaručují zaměstnancům zvláštní ochranu jejich pracovních poměrů, především prostřednictvím těchto institutů:

- omezené právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v době jeho odůvodněné nepřítomnosti v práci (nemoc, dovolená atd.),
- povinnost zaměstnavatele řádně a písemně uvést důvody výpovědi dané zaměstnanci,
- omezení možností zaměstnavatelů dát výpověď určitým skupinám zaměstnanců, zejména ženám (viz další body) a zaměstnancům krátce před dosažením důchodového věku.

Chce-li zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí o tom písemně informovat odborovou organizaci, která zaměstnance zastupuje, s uvedením důvodů pro rozvázání pracovního poměru. Dospěje-li odborová organizace k názoru, že výpověď je neodůvodněná, může zaměstnavateli do 5 dnů ode dne, kdy od něj informaci obdržela, písemně sdělit své odůvodněné výhrady (čl. 38 § 1 a § 2 KP). Zamítavý postoj vůči výpovědi dané zaměstnavatelem však nemá za následek její neplatnost. Výhrady vznesené odborovou organizací však mohou hrát důležitou roli v případném sporu před pracovním soudem, protože každý zaměstnanec má právo podat na příslušný pracovní soud žalobu na neplatnost neodůvodněné nebo protiprávní výpovědi dané zaměstnavatelem (čl. 44, 45, 56 KP). Dospěje-li pracovní soud k závěru, že je žaloba odůvodněná, může rozhodnout, že výpověď je neplatná a že pracovní poměr musí být obnoven (pokud už uplynula výpovědní doba a pracovní poměr už byl ukončen), nebo že zaměstnavatel je povinen zaplatit zaměstnanci odškodné (pokud by nebylo možné spravedlivě požadovat obnovení pracovního poměru nebo pokud by to nebylo účelné).

Zvláštní ochrana před výpovědí se vztahuje na tyto skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci v době odůvodněné nepřítomnosti (mj. dovolená, nemoc),
- těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené,
- rodiče na rodičovské dovolené (pouze u individuálních výpovědí),
- zaměstnanci, kteří v příštích 4 letech získají nárok na starobní důchod,
- členové vedení odborové organizace,
- členové rady zaměstnanců ve státních podnicích a inspektoři práce.

Na shora uvedené funkcionáře se zvláštní ochrana vztahuje v době výkonu jejich funkce a v době 1 roku po jeho skončení.

• Jaká je délka výpovědní doby?

Výpovědní doba je závislá na druhu pracovní smlouvy a na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele.

Řádná výpověď: Při řádné výpovědi musí být závisle na druhu pracovní smlouvy dodrženy tyto výpovědní doby:

Pracovní smlouva na zkušební dobu (čl. 34 KP):

- u zkušební doby trvající nanejvýš 2 týdny činí výpovědní doba 3 dny,
- u zkušební doby delší než 2 týdny a zároveň kratší než 3 měsíce činí výpovědní doba 1 týden,
- u zkušební doby trvající 3 měsíce činí výpovědní doba 2 týdny.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou (čl. 36 § 1 KP):

- při trvání pracovního poměru zaměstnance do 6 měsíců činí výpovědní doba 2 týdny,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 6 měsíců činí výpovědní doba 1 měsíc,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 3 roky činí výpovědní doba 3 měsíce.

Do délky trvání pracovního poměru zaměstnance se počítá také doba jeho zaměstnání u předchozího zaměstnavatele, pokud zaměstnanec musel změnit zaměstnání ze zdravotních důvodů na základě lékařského potvrzení (čl. 361, 231 KP).

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem:

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci okamžitou výpověď pouze z těchto důvodů zaviněných zaměstnancem (čl. 52 KP):

- porušil-li zaměstnanec podstatné povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy,
- spáchal-li zaměstnanec trestný čin, který znemožňuje jeho další zaměstnávání,
- ztratil-li zaměstnanec vlastní vinou doklady o oprávnění vykonávat svou práci;

a z těchto důvodů nezaviněných zaměstnancem (čl. 53 KP):

- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu více než 3 měsíců při trvání pracovního poměru po dobu kratší než 6 měsíců,
- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu delší, než je doba nároku na náhradu mzdy nebo platu a na nemocenské při trvání pracovního poměru déle než 6 měsíců,
- nepřítomnost zaměstnance z jiných (oprávněných) důvodů po dobu delší než 1 měsíc.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem:

Zaměstnanec může dát okamžitou výpověď z těchto důvodů (čl. 55 KP):

- závažné porušení základních povinností zaměstnavatele ve vztahu vůči zaměstnanci,
- lékařským posudkem potvrzený škodlivý vliv práce na zdraví zaměstnance.

Prohlášení zaměstnance musí být učiněno písemně s uvedením důvodů opravňujících ho ke zrušení pracovního poměru. Pokud je příčinou zrušení pracovního poměru hrubé porušení povinností zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci odškodné ve výši průměrného výdělku v délce výpovědní doby, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, náleží zaměstnanci odškodné ve výši výdělku za zbývající dobu platnosti pracovní smlouvy, ne však za dobu delší, než je výpovědní doba.

- **Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi?**

Zaměstnanci propuštění z důvodů na straně zaměstnavatele mají právo na odstupné v této výši:

- 1 měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval nanejvýš 2 roky,
- 2 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 2 roky a nanejvýš 8 let,
- 3 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let.

Výše odstupného nesmí překročit patnáctinásobek minimální mzdy.

- **Co mohu podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost neoprávněné výpovědi mohou zaměstnanci uplatnit podáním žaloby příslušnému polskému pracovnímu soudu ve lhůtě do 21 dnů od doručení řádné nebo okamžité výpovědi. Zaměstnanci mají zásadně právo na osvobození od povinnosti nést soudní náklady.