



INFORAKADEMIA

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

adw. Piotr Wojciechowski
ekspert z zakresu prawa pracy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



WWW.INFORAKADEMIA.PL

FORMA

art. 78 KC

§ 1. Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

art. 78¹ KC

§ 1. Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

§ 2. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

PODPIS KWALIFIKOWANY

2. Kwalifikowany podpis elektroniczny (e-podpis)

Dla zachowania formy elektronicznej należy opatrzyć oświadczenie woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym w znaczeniu rozporządzenia eIDAS.

ORZECZENIE SN

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 sierpnia 2009 r. I PK 58/09

Gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako "słabszej ekonomicznie" strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że wyrażony w art. 30 § 3 KP obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie" oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 KC.

ORZECZENIE SN

Minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Jedynie odstępstwo od tego zostało dopuszczone w art. 78 § 2 KC, który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym.

ORZECZENIE SN

W uchwale SN z dnia 2.10.2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003, nr 20, poz. 481, OSP 2004, nr 9, poz. 109 z glosą T. Liszcz; "Palestra" 2004 nr 34, s. 265 z glosą A. Świątkowskiego) uznano, że doręczenie pracownikowi **za pomocą faksu** pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP, a więc naruszenie wymagania zachowania formy pisemnej (por. też wyroki SN z dnia 6.11.2002 r., I CKN 1158/00; z dnia 23.11.2007 r., IV CSK 228/07, OSNC 2008, nr C, poz. 88 oraz z dnia 18.3.2008 r., IV CSK 9/08, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29.12.2006 r., I ACA 1589/06, niepubl.).

ROZWIĄZYWANIE

art. 30 KP

Rozwiązywanie umowy o pracę.

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1)** na mocy porozumienia stron;
- 2)** przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3)** przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4)** z upływem czasu, na który była zawarta.

KP – ŚCIAĞAWKA

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

PRZYCZYNY

- po stronie pracodawcy
- po stronie pracownika

DŁUGOŚĆ

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1)** 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2)** 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3)** 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

art. 36² KP

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

WYPOWIEDZENIE

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest:

- utrata zaufania do pracownika,
- nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych,
- stosunek pracownika do klienta,
- nieprawidłowy stosunek pracownika do klienta,
- niespełnianie oczekiwań pracodawcy w zakresie uzyskiwanych efektów pracy,
- naruszanie obowiązków pracowniczych.

WYPOWIEDZENIE

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest:

- utrata zaufania do pracownika,
- nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych,
- stosunek pracownika do klienta,
- nieprawidłowy stosunek pracownika do klienta,
- niespełnianie oczekiwań pracodawcy w zakresie uzyskiwanych efektów pracy,
- naruszanie obowiązków pracowniczych

polegająca/e na:

.....

WYPOWIEDZENIE

Wypowiedzenie umowy o pracę

Działając w imieniu pracodawcy, wypowiadam Panu umowę o pracę zawartą w dniu... na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym umowa o pracę zostanie rozwiązana z dniem...

Jednocześnie informuję, że przyczynami wypowiedzenia wyżej wskazanej umowy o pracę jest:

1. Dezorganizacja pracy Zespołu, w którym wykonuje Pan pracę, związaną z częstymi spóźnieniami do pracy, tj. rozpoczynanie pracy niezgodnie z ustalonym i przyjętym przez Pana do wiadomości harmonogramem czasu pracy, pomimo licznych upomnień kierowanych do Pana w tym zakresie informujących o liczbie spóźnień i o konieczności punktualnego rozpoczynania pracy (m. in. w korespondencji elektronicznej z dnia r.).

WYPOWIEDZENIE

Popęłnianie błędów merytorycznych związanych z wykonywaną przez Pana pracą i tak przykładowo:

a) w dniu 4 czerwca 2018 r.

b) w dniu 28 czerwca 2018 r.

c) w dniu 28 czerwca 2018 r.

Brak poprawy wynikający z dokonywanych przez przełożonych ocen rocznych na przestrzeni kilku lat.

I tak w ocenie rocznej zr. Pana przełożony, opisując Pana postawę pracowniczą uznał, że: „pracownik powinien wykonywać swoje obowiązki na poziomie eksperckim oraz szkolić i wdrażać nowych pracowników, niestety wiedza jest na niskim poziomie. Check-out wiedzy wykazał braki, zadania były wykonane z opóźnieniem oraz błędami. Wynik testu sprawdzającego wiedzę również był niezadowolający. Zaangażowany w prace poniżej oczekiwań. Problemy z płynną komunikacją w języku hiszpańskim”.

WYPOWIEDZENIE

Jednocześnie informuję Pana, że w okresie wypowiedzenia udzielam Panu urlopu wypoczynkowego w liczbie... dni przysługujących za 2017 r. i dni przysługujących za 2018 r. w okresie od r. do.....r.

W przypadku przeszkody powodującej brak możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w tym okresie np. z powodu choroby, urlop wypoczynkowy będzie udzielony niezwłocznie po ustaniu tej przeszkody. W pozostałym czasie, w okresie trwania wypowiedzenia umowy o pracę, zwalням Pana z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Ponadto informuję, iż w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje Panu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego.....

Niniejsze pismo zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, jeden dla Pracownika, drugi do akt osobowych.

OCHRONA

art. 39 KP

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. 177 KP

§ 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 reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA

Warunki uzyskania ochrony przedemerytalnej

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 grudnia 2014 r. II PK 50/14

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego.

CIAŻA

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 13 września 1979 r. I PRN 84/79

Zakaz rozwiązania umowy o pracę obowiązuje także w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a po okresie wypowiedzenia przerwała ciążę. Kwestia zawiadomienia zakładu pracy o stanie ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko znaczenie z uwagi na roszczenia pracownicy o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała, nie zawiadomiwszy zakładu pracy o ciąży.

ZAKAZ WYPOWIADANIA

art. 41 KP

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.

POCZĄTEK URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2010-11-04, II PK 116/10

Opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2011, Nr 3, str. 145

Teza:

1. O początku urlopu decyduje rozkład czasu pracy pracownika. W konsekwencji znaczenie ma początek kolejnej doby pracowniczej, a nie ta sama doba kalendarzowa.
2. Ochrona przewidziana w art. 41 KP dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy.

ADRES

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 21 stycznia 2013 r. II PK 227/12

Wysłanie przez pracodawcę pisma rozwiązującego umowę o pracę na adres stałego miejsca zamieszkania pracownika nie czyni zadość wymaganiom zawartym w art. 61 KC, jeżeli pracodawcy jest znany fakt czasowego pobytu pracownika w innej miejscowości.

ZWIĄZKI

art. 30 KP

3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

ZWIĄZKI

art. 38 KP

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

§ 3.*(uchylony)*

§ 4.*(uchylony)*

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

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

Czy można wypowiedzieć umowę o pracę przed nawiązaniem stosunku pracy?

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

II PK 56/07

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2007-10-291

1. Przepis art. 26 KP nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika.
2. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy (rozpoczęcia się okresu zatrudnienia). Okresem wypowiedzenia dokonanego przed nawiązaniem się stosunku pracy jest okres przewidziany w art. 36 § 1 pkt 1 KP, chyba że pracownik wcześniej pozostawał z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy.

DYSCYPLINARKA

art. 52 KP

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

- 1) **ciężkiego** naruszenia przez pracownika **podstawowych** obowiązków pracowniczych;
- 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;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 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.

DYSCYPLINARKA – PISMO

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Działając na podstawie art. 52 KP rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu...

ORZECZENIE SN

Niepoinformowanie pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 stycznia 2017 r. (sygn. akt. I PK 33/16)

Pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz podjęciu „dodatkowej aktywności zawodowej”, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę oraz prawem, zaś niewykonanie takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 KP).

ORZECZENIE SN

Rozpoczęcie biegu terminu na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 17 marca 2016 r. III PK 84/15

Termin określony w art. 52 § 2 KP powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, nie chodzi więc o uzyskanie wiadomości o jakiegokolwiek okoliczności, która w ogólności uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę (na przykład za wypowiedzeniem), lecz wyłącznie o takiej, która będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP.

POSTANOWIENIE SN

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2019 r. II PK 96/18

Wypełnia przesłanki zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP zachowanie pracownika, który bez wiedzy i zgody przełożonych, w miejscu i czasie pracy na rzecz pracodawcy oraz przy wykorzystaniu sprzętu i zgromadzonych przez pracodawcę zasobów danych osobowych, wykonuje czynności na rzecz innego niż pracodawca podmiotu w ramach łączącego go z tymże podmiotem odrębnego stosunku zatrudnienia (umowy zlecenia).

CHOROBA

art. 53 KP

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.

CHOROBA

art. 8

Zasilek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.

CHOROBA

art. 9

2. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

CHOROBA

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 sierpnia 2018 r. I PK 185/17

- 1.** Zwrot „w okresie pobierania zasiłku” należy, co do zasady, rozumieć jako okres faktycznego pobierania (wypłacania przez ZUS) zasiłku chorobowego. Inaczej mówiąc, dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dopóty pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę na podstawie przepisu art. 53 § 1 KP.
- 2.** Jeżeli niezdolność do pracy wynika z dwóch różnych chorób, to przerwa istniejąca między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie pozwala na sumowanie tych okresów dla ustalenia długości okresu zasiłkowego.

„TA SAMA” CHOROBA

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 grudnia 2018 r. II UK 489/17

Nowy okres zasiłkowy liczony jest zawsze na nowo, gdy niezdolność do pracy, która wystąpiła po przerwie (**minimum jednodniowej**) zostanie spowodowana inną chorobą, niż poprzedni okres niezdolności do pracy, bądź przerwa pomiędzy okresami niezdolności do pracy spowodowana tą samą chorobą przekroczy 60 dni. Do tego nowego okresu zasiłkowego należy więc stosować reguły wynikające z art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

„TA SAMA” CHOROBA

Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 maja 2015 r. I UK 408/14

2. Odnoszenie pojęcia „ta sama choroba” do tych samych numerów statystycznych, zgodnych z Międzynarodową Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10, jest mylące, gdyż nie chodzi o identyczne objawy odpowiadające tym numerom statystycznym, lecz o opis stanu klinicznego konkretnego układu lub narządu, który – choć daje różne objawy, podpadające pod różne numery statystyczne – wciąż stanowi tę samą chorobę, skoro dotyczy tego samego narządu lub układu.

PRZEDŁUŻENIE OCHRONY

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 maja 2016 r. (sygn. akt. II PK 105/15)

Regulacja zawarta w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia.



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

WWW.INFORAKADEMIA.PL



INFORAKADEMIA

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

adw. Piotr Wojciechowski
ekspert z zakresu prawa pracy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



WWW.INFORAKADEMIA.PL