

**WYPOWIEDZENIE,
WYPOWIEDZENIE ZE SKUTKIEM
NATYCHMIASTOWYM I URLOP
POSTOJOWY**

Broszura z zakresu prawa pracy



Jussbuss

SŁOWO WSTĘPNE

Niniejsza broszura została wydana przez organizację pomocy prawnej Juss-Buss i Poradnictwo Prawne dla Kobiet (JURK).

Ta broszura jest jedną z pięciu z zakresu prawa pracy. Broszury te to:

1. Umowa o pracę i środowisko w miejscu pracy
2. Urlop i urlop okolicznościowy
3. Prawo do wynagrodzenia i pieniędzy urlopowych
4. Wypowiedzenie, wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym i urlop postojowy
5. Uprawnienia podczas ciąży i w związku z porodem

Broszura ta została ostatnio uaktualniona w maju 2009 przez grupę ds. socjalnych, ubezpieczeń i prawa pracy w Juss-Buss.

Denne brosjyren er oversatt fra norsk til polsk ved Tolketjenesten i Oslo, oktober 2010.

1. WPROWADZENIE. POJĘCIA.....	4
1.1 Wypowiedzenie i wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym	4
1.2 <i>Urlop postojowy</i>	4
1.3 <i>Źródła</i>	5
2. WYMAGANIA DOT. FORMY.....	6
3. OKRES WYPOWIEDZENIA	9
4. WYMÓG UZASADNIIONEGO WYPOWIEDZENIA	13
4.1 <i>Wprowadzenie</i>	13
4.2 Wypowiedzenie spowodowane okolicznościami w zakładzie pracy	13
4.2.1 <i>Inna odpowiednia praca</i>	14
4.2.2 Zakład musi dokonać konkretnej i dającej się obronić oceny.....	15
4.2.3 <i>Selekcja</i>	15
Staż pracy.....	16
Przydatność pracobiorcy	16
Warunki socjalne.....	16
4.3 Wypowiedzenia grupowe.....	16
4.4 <i>Wypowiedzenie z powodu okoliczności po strony pracobiorcy</i>	17
4.4.1 <i>Niedostateczne osiągnięcia w pracy</i>	17
4.4.2 <i>Nieobecność</i>	18
4.4.3 <i>Odmowa wykonywania poleceń</i>	19
4.4.4 <i>Obowiązek lojalności i zachowania tajemnicy służbowej, kradzież i drobna kradzież</i>	20
4.4.5 <i>Odbywanie kary więzienia</i>	21
4.4.6 <i>Mobbing i presja seksualna</i>	21
4.4.7 <i>Nadużywanie środków odurzających</i>	21
4.4.8 <i>Dokładniej na temat ostrzeżeń</i>	22
4.5 <i>Ocena według rozeznania</i>	22
4.5.1 <i>Obowiązek udowodnienia</i>	23
4.6 Wypowiedzenia z racji zmian	23
5. SZCZEGÓLNA OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM	26
5.1 <i>Choroba</i>	26
5.2 <i>Ciąża/poród</i>	26
5.3 <i>Wypowiedzieć samemu czy otrzymać wypowiedzenie?</i>	26

6. SPOSÓB POSTĘPOWANIA W PRZYPADKACH SPORNYCH DOTYCZĄCYCH WYPOWIEDZENIA I WYPOWIEDZENIA ZE SKUTKIEM NATYCHMIASTOWYM.....	28
6.1 Prawo do pertraktacji.....	28
6.2 Spotkanie pertraktacyjne.....	30
6.3 Terminy wytoczenia procesu.....	30
6.4 <i>Termin wniesienia sprawy</i>	31
6.4.1 <i>Gdy są spełnione wymagania formalne</i>	31
6.4.2 <i>Gdy wymogi formalne nie są spełnione</i>	31
6.5 <i>Prawo do kontynuowania pracy</i>	31
6.6 Czego można żądać podczas rozprawy w sądzie.....	34
6.6.1 <i>Unieważnienie wypowiedzenia</i>	34
6.6.2 <i>Odszkodowanie</i>	34
7. WYPOWIEDZENIE ZE SKUTKIEM NATYCHMIASTOWYM	35
8. PRAWO DO PIERWSZEŃSTWA NA NOWE ODPOWIEDNIE STANOWISKO.....	36
9. PRAWO DO ŚWIADECTWA PRACY	37
9.1 <i>W przypadku wypowiedzenia</i>	37
9.2 <i>W przypadku wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym</i>	37
10. URLOP POSTOJOWY.....	38
10.1 <i>Wprowadzenie</i>	38
10.2 <i>Przed urlopem postojowym</i>	38
10.3 <i>"Obiektywny powód"</i>	39
10.4 <i>Selekcja zatrudnionych</i>	41
10.5 <i>Wypowiedzenie i urlop postojowy</i>	41
10.5.1 <i>Pracobiorca wypowiada umowę</i>	41
10.5.2 <i>Pracodawca daje wypowiedzenie</i>	42
10.6 <i>Płaca na urlopie postojowym i obowiązek płacy ze strony pracodawcy</i>	42
10.7 <i>Urlop postojowy jako "ukryte wypowiedzenie"</i>	43
11. Kodeks pracy: Ustawa o środowisku pracy, czasie pracy i ochronie stanowiska z 17 czerwca 2005 nr 62. (w skrócie aml.)	44

1. WPROWADZENIE. POJĘCIA.

1.1 Wypowiedzenie i wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym

Ustanie stosunku pracy

Stosunek pracy ustaje, gdy pracobiorca sam wypowiada swoją pracę albo otrzymuje on wypowiedzenie od swojego pracodawcy. Stosunek pracy zostaje zatem rozwiązany i pracobiorca musi odejść, kiedy mija okres wypowiedzenia. Stawia się wymagania odnośnie powodów, jakie ma *pracodawca*, aby wypowiedzieć swoim pracownikom i odnośnie sposobu, w jaki przeprowadza się wypowiedzenie. Tym zajmiemy się bliżej w niniejszej broszurze.

Pracobiorca może, wręcz przeciwnie, wypowiedzieć swoje stanowisko kiedykolwiek i nie wymaga się uzasadnienia wypowiedzenia.

Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym jest bardziej poważną formą zniesienia umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym znosi się umowę o pracę i pracobiorca musi *odejść w tym samym dniu*. Pracodawca może zwolnić pracobiorcę ze skutkiem natychmiastowym o ile pracobiorca zawinił poważnie zaniedbując obowiązki lub w inny sposób znacznie nie przestrzegał umowy o pracę. Innymi słowy, muszą zaistnieć poważne powody, aby móc wypowiedzieć pracobiorcy prawnie ze skutkiem natychmiastowym.

1.2 Urlop postojowy

Tymczasowe ustanie stosunku pracy

Podczas urlopu postojowego obowiązek pracy i płacy ustaje tymczasowo, podczas gdy stosunek pracy jest zachowany. Pracobiorca nadal jest zatrudniony i ma prawo i obowiązek powrotu do pracy po ustaniu urlopu postojowego.

1.3 Źródła

Kiedy dana osoba jest objęta stosunkiem pracy, to umowa o pracę i kodeks pracy z 17 czerwca 2005 nr 62 (Arbeidsmiljøloven, w skrócie aml.) regulują możliwość wypowiedzenia i wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym.

Również umowy zbiorowe są ważnymi źródłami w dziedzinie prawa pracy. Są to umowy między związkiem zawodowym, którego członkiem jest pracobiorca, a pracodawcą lub jego związkiem.

W niniejszej broszurze punktem wyjścia są tylko ogólne regulacje kodeksu pracy, a ty powinieneś mieć na uwadze to, że umowa zbiorowa może prowadzić do innych rozwiązań w niektórych przypadkach.

2. WYMAGANIA DOTYCZĄCE FORMY

Pisemne wypowiedzenie

Wypowiedzenie należy, według prawa, sformułować pisemnie.

Warunki

Wypowiedzenie ze strony *pracodawcy* musi również spełniać inne formalne wymagania:

Aml.(kodeks pracy) §§ 15-4, jf. 15-5 (1)

Aml. § 15-4 (1)

- Wypowiedzenie ma być pisemne.

Aml. § 15-4 (2) første punktum

- Wypowiedzenie należy wręczyć pracobiorcy osobiście albo wysłać listem poleconym.

Aml. § 15-4 (2) a)

- Wypowiedzenie ma zawierać informacje o prawie pracobiorcy do pertraktacji i do wniesienia sprawy do sądu.

Aml. § 15-4 (2) c)

- Wypowiedzenie ma również poinformować o *terminach* żądania pertraktacji i wniesienia sprawy.

Aml. § 15-4 (2) c)

- Wypowiedzenie ma zawierać informacje o prawie do kontynuowania pracy do momentu zakończenia rozpatrywania sprawy przez sąd i o terminie żądania tego.

Aml. § 15-4 (2) tredje ledd

- Jeżeli wypowiedzenie uzasadnia się brakiem pracy, to musi ono zawierać informacje o pierwszeństwie w przypadku nowego zatrudnienia (patrz bliżej w rozdz. 8).

Aml. § 15-4 (3)

- Wypowiedzenie ma informować o prawie do żądania uzasadnienia.

Aml. § 15-4 (2) d)

- Wypowiedzenie ma informować o tym, kto jest

pracodawcą i właściwym pozwanym w przypadku ewentualnego sporu.

Aml. § 17-4 (3) Konsekwencją błędów formalnych wypowiedzenia albo wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym jest fakt, że termin wniesienia sprawy nie upływa. Jeżeli te przepisy nie są przestrzegane, to zazwyczaj wypowiedzenie unieważnia się, jeżeli pracobiorca żąda tego w sądzie w ciągu czterech miesięcy po otrzymaniu wypowiedzenia. Taka sytuacja jest możliwa w przypadku ustnego wypowiedzenia pracobiorcy przez pracodawcę.

Aml. § 15-5 (1)

Wypowiedzenie może wyglądać w poniższy sposób i aby było formalnie właściwe musi, przynajmniej zawierać następujące dane:

Lillevik, 20 stycznia 2009

Lillevik Renhold AS

Postboks 7

1234 Lillevik

Nazwisko:: Peder Ås

Adres: Lillevikveien 7, 5678 Storevik

WYPOWIEDZENIE (OPPSIGELSE)

Niniejszym wypowiadamy Panu stanowisko jako sprzątający w Lillevik Renhold A/S, od 1 marca 2009.

Jeżeli żąda Pan orzeczenia, że wypowiedzenie nie jest rzeczowo uzasadnione, to Pan ma prawo żądać pertraktacji według postanowień kodeksu pracy § 17-3.

Z żądaniem pertraktacji należy wystąpić pisemnie w ciągu dwóch tygodni po otrzymaniu wypowiedzenia.

Pozew musi zostać wniesiony w ciągu ośmiu tygodni po zakończeniu pertraktacji. Jeżeli pertraktacje nie odbędą się, sprawa musi zostać wniesiona w ciągu ośmiu tygodni po otrzymaniu wypowiedzenia. Jeżeli żąda Pan odszkodowania, sprawę należy wnieść w ciągu sześciu miesięcy po otrzymaniu wypowiedzenia.

Jeżeli sprawa jest wniesiona w ciągu ośmiu tygodni po zakończeniu pertraktacji albo po otrzymaniu wypowiedzenia i w okresie wypowiedzenia, Pan ma Prawo do kontynuowania pracy aż do chwili rozstrzygnięcia sprawy przez prawomocny wyrok albo orzeczenie. To samo dotyczy jeżeli Pan w okresie wypowiedzenia poinformował pisemnie pracodawcę, że pozew zostanie wniesiony w terminie ośmiotygodniowym.

Pracodawcą i właściwym pozwanym jest Lillevik Renhold AS, szef administracyjny Lars Holm.

(Jeżeli wypowiedzenie jest uzasadnione brakiem pracy, należy również poinformować co następuje:)

Pan ma pierwszeństwo w przypadku nowych zatrudnień w firmie, chyba że dotyczy to stanowiska, na które Pan nie nadaje się. Pierwszeństwo dotyczy od chwili wypowiedzenia i przez rok od chwili upłynięcia terminu wypowiedzenia.

Pozdrowienia

Lars Holm, Lillevik Renhold A/S

3. OKRES WYPOWIEDZENIA

Aml. §15-³ Aby ochronić strony, istnieją przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia – to znaczy tego okresu, kiedy stosunek pracy nadal istnieje od chwili otrzymania wypowiedzenia do momentu odejścia ze stanowiska.

Prawnie ustalona długość okresu wypowiedzenia jest różna w zależności od wieku i długości stażu pracy. W niektórych przypadkach przysługuje pracownikowi dłuższy okres wypowiedzenia, kiedy wypowiada pracodawca. Poniżej znajduje się schemat ilustrujący okres wypowiedzenia:

Długość stażu pracy	Pracownik wypowiada	Pracodawca wypowiada
Okres próbny uzgodniony pisemnie	14 dni	14 dni aml. § 15-3 (7)
0-5 lat	1 miesiąc	1 miesiąc aml. § 15-3 (1)
5-10 lat	2 miesiące	2 miesiące aml. § 15-3 (2)
10 lat i dłużej	3 miesiące	3 miesiące aml. § 15-3 (2)
Ponad 10 lat i jeżeli pracownik ukończył:		
50 lat	3 miesiące	4 miesiące aml. § 15-3 (3)
55 lat	3 miesiące	5 miesięcy aml. § 15-3 (3)
60 lat	3 miesiące	6 miesięcy aml. § 15-3 (3)

Kiedy zaczyna się okres wypowiedzenia?

Aml. § 15-3(4)

Okres wypowiedzenia zaczyna się *pierwszego dnia miesiąca po otrzymaniu wypowiedzenia*. Jeżeli pracobiorca daje swoje wypowiedzenie np. 23 lutego, to okres wypowiedzenia nie zaczyna się dopiero 1 marca. Jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, pracobiorca zwykle nie może odejść z pracy przed 1 czerwca.

Kiedy wypowiedzenie dotarło na miejsce?

Aml. § 15-4 (2)

Wypowiedzenie traktuje się jako otrzymane, kiedy dotrze ono do pracodawcy albo pracobiorcy. Wymóg ten jest spełniony wtedy, gdy wypowiedzenie leży w skrzynce na listy u pracodawcy albo pracobiorcy lub kiedy pracownik otrzyma kwitek upoważniający do odebrania listu poleconego na poczcie.

Wypowiedzenie w okresie próbnym

Aml. § 15-3 (4)

14 dniowy okres wypowiedzenia w okresie próbnym, który jest wyszczególniony w schemacie na poprzedniej stronie, obowiązuje tylko wtedy, gdy wypowiedzenie daje się przed upływem uzgodnionego okresu próbnego. Okres wypowiedzenia biegnie *od dnia*, w którym wypowiedziano pracę.

Aml. § 15-3 (7)

Zwróć uwagę, że jest się zatrudnionym na okres próbny tylko w takim przypadku, jeżeli jest to zapisane w umowie o pracę.

Wypowiedzenie podczas urlopu postojowego

Aml. § 15-3 (9)

Pracobiorca, który przebywa na urlopie postojowym bez płacy w związku z ograniczeniem działalności albo wstrzymaniem produkcji, może domagać się uznania jednostronnego 14 dniowego okresu wypowiedzenia licząc *od dnia*, w którym pracodawca otrzymał wypowiedzenie.

Uzgodnione okresy wypowiedzenia

Aml. § 15-3 (1)

Często mogą istnieć inne okresy wypowiedzenia niż te, które są wymienione powyżej. To może wynikać z poszczególnej umowy o pracę albo z umowy zbiorowej.

Krótszy okres wypo-

Aby móc uzgodnić krótsze okresy wypowiedzenia niż te, które wymieniono w powyższym schemacie dla pracobiorców o

wiedzenia

Aml. § 15-3 (1)

całkowitym stażu pracy krótszym niż pięć lat, działalność pracodawcy musi podlegać umowie zbiorowej. Tylko mężowie zaufania pracownicy mogą zawrzeć umowę dotyczącą krótszych okresów wypowiedzenia.

4. WYMÓG UZASADNIONEGO WYPOWIEDZENIA

4.1 Wprowadzenie

Wymóg uzasadnienia

Stawia się specjalne wymagania odnośnie podstawy wypowiedzenia. Wypowiedzenie musi być obiektywnie uzasadnione. W tym rozdziale przeanalizujemy dokładniej co rozumie się przez wymóg obiektywnego wypowiedzenia.

Aml. § 15-7 (1)

Praktyka
prawnicza

Wypowiedzenie musi być uzasadnione albo okolicznościami po strony pracodawcy (ograniczenie działalności, racjonalizacja i tp.), albo okolicznościami po strony pracobiorcy (spóźnianie się, złe wykonywanie pracy itp.).

Konkretna ocena całościowa

Wypowiadając umowę pracodawca musi dokonać konkretnej całościowej oceny. Ponadto wymaga się od pracodawcy, że w tym stopniu, jak to praktycznie możliwe, przedyskutowania kwestii wypowiedzenia, zarówno z pracobiorcą, jak i mężami zaufania w zakładzie pracy. Jeżeli nie przeprowadza się takich rozmów, nie prowadzi to automatycznie do tego, że wypowiedzenie uważa się za nieważne, ale to będzie stanowiło *przeciwwargument* odnośnie tego, że pracodawca dokonał niezbędnej oceny. Oczywiście, będzie trudniej argumentować pracodawcy, że istnieje istotny powód wypowiedzenia. Wymóg przeprowadzenia takiej dyskusji nie dotyczy, o ile pracobiorca sam sobie tego nie życzy.

Aml. § 15-1

4.2 Wypowiedzenie z racji okoliczności w zakładzie pracy

Aml. § 15-7 (1)

Wypowiedzenie często uzasadnia się ograniczeniem działalności, względami racjonalizacji i zmianami organizacyjnymi. Pracodawca nie ma obowiązku zachowania stanowiska pracy, kiedy nie ma dłużej takiej potrzeby. To, że

działalność ma straty albo złą sytuację finansową nie jest wystarczającym warunkiem, aby wypowiedzenie mogło zostać uznane za uzasadnione obiektywnie. Aby wypowiedzenie uznać za uzasadnione, pracodawca musi być w stanie przekonać, że wypowiedzenie doprowadzi do bardziej efektywnego/racjonalnego prowadzenia działalności.

Wymóg obiektywnego uzasadnienia

W związku z wypowiedzeniami, które są spowodowane ograniczeniami działalności albo przedsięwzięciami racjonalizacyjnymi, stawia się jeszcze inne wymogi obiektywności wypowiedzenia:

Aml. § 15-7 (2)

(pierwszy punkt)

- że pracodawca nie ma innej odpowiedniej pracy do zaoferowania pracobiorcy

Aml. § 15-7 (2)

(drugi punkt)

- że zakład pracy rozważał potrzeby działalności w porównaniu z niekorzystnymi skutkami, jakie dotkną pracobiorcę z racji wypowiedzenia.

4.2.1 Inna odpowiednia praca

Następstwo postanowienia w kodeksie pracy

aml. § 15-7 (2)
drugi punkt

Jeżeli wypowie się pracobiorcy, to kierownictwo zakładu pracy musi podjąć rozeznania wewnętrzne, aby zobaczyć, czy istnieją alternatywne stanowiska pracy w tymże zakładzie, na które pracobiorca kwalifikuje się. Jeżeli istnieje tylko potrzeba zwykłego wprowadzenia do nowych zadań (tak jak to wygląda w przypadku większości nowych zatrudnień), zakład pracy musi zaoferować pracobiorcy stanowisko. Jeżeli zakład pracy zaniecha zaoferowania danej osobie stanowiska, wypowiedzenie nie będzie obiektywnie uzasadnione. Jeżeli jednak pracobiorcy trzeba dać przeszkolenie/wykształcenie w większym zakresie, aby poradził sobie na nowym stanowisku, to zakład pracy nie jest zobowiązany do zaoferowania tejże osobie tej pracy, lecz zakład jest zobowiązany do przystosowania w pewnym stopniu.

4.2.2 Zakład pracy musi dokonać konkretnej i dającej się obronić oceny

Wyważenie intersów

Aml. § 15-7 (2)
annet punktum

W związku z wypowiedzeniem zakład pracy ma obowiązek dokonania całościowej oceny zarówno własnych intersów, jak i pracobiorcy. Kierownictwo zakładu pracy musi dokonać oceny, wyważając potrzeby racjonalizacji czy restrukturyzacji wobec niekorzystnych skutków dla pracobiorcy z powodu wypowiedzenia. Jeżeli pracobiorca nie postarał się o nową pracę przed upływem okresu wypowiedzenia, to wypowiedzenie doprowadzi do utraty dochodu. Jeżeli pracodawca ma podstawę do przypuszczeń, że pracobiorca będzie miał problemy w znalezieniu nowej pracy, pracodawca musi wziąć to pod uwagę podczas rozważania wypowiedzenia. Z drugiej strony poważny kryzys finansowy w zakładzie pracy łatwiej może sprawić, że wypowiedzenie jest obiektywnie uzasadnione.

4.2.3 Selekcja

Praktyka
prawnicza

Mimo, że istnieje obiektywny powód wypowiedzenia jednemu albo wielu pracobiorcom, zakład pracy nie może wypowiedzieć komukolwiek. Stawia się wymagania obiektywności również w związku z wyborem. Zakład pracy musi mieć wytyczne dotyczące wyboru osób, którym wypowiedzieć i zakład pracy musi przestrzegać tych wytycznych. Przykładem stronniczych wypowiedzeń jest taka sytuacja, gdzie pracodawca pozwala, by poglądy religijne czy polityczne pracobiorcy, zaangażowanie w związkach zawodowych itp. były decydującym czynnikiem w kwestii, kto z zatrudnionych ma otrzymać wypowiedzenie. Spośród momentów, które pracodawca powinien uwzględnić w procesie wyboru, to staż pracy, przydatność pracobiorcy i warunki socjalne są z tych najważniejszych.

Staż pracy

Staż pracy to okres, w którym pracobiorca był zatrudniony w zakładzie pracy. Jeżeli mowa jest o znacznych różnicach w stażu pracy, to wiele trzeba wziąć pod uwagę, zanim zakład odejdzie od zasady wysługi. Jeżeli pracobiorcy mają takie same kwalifikacje itp. pracobiorca z najdłuższym stażem pracy ma pierwszeństwo w zachowaniu pracy. Bardziej rygorystyczne regulacje stażu pracy mogą wynikać z umów zbiorowych.

Przydatność pracobiorcy

Jako kwalifikacje rozumie się szereg właściwości poszczególnego pracownika, m.in. formalne kompetencje, istotne doświadczenie zawodowe, nadawanie się pod kątem osobowości, przydatność na stanowisku pracy i opłacalność dla zakładu pracy. Można odejść od zasady stażu pracy w przypadkach, gdzie zakład ma duże zapotrzebowanie na pracowników, posiadających nową i bardziej uaktualnioną wiedzę z tych dziedzin, którymi zajmuje się zakład.

Warunki socjalne

Istnieją przykłady z praktyki sądowej, że odejście od zasady stażu pracy zostało w jakimś stopniu zaakceptowane, kiedy pracodawca położył nacisk na warunki socjalne pracobiorcy. Można na przykład wziąć pod uwagę czynniki związane z małżonkiem pracobiorcy, obowiązek utrzymania rodziny, chorobę, mobilność, szczególną sytuację zadłużenia a także czy istnieją alternatywne możliwości pracy.

4.3 Wypowiedzenia grupowe

Aml. § 15-2 (1)

Jeżeli dokonuje się wypowiedzeń przynajmniej 10 pracobiorcom w okresie 30 dni, bez uzasadnienia, że wynika to z okoliczności dotyczących poszczególnego pracobiorcy, mamy do czynienia z *wypowiedzeniem grupowym*. Tego typu

- Aml. § 15-2 (2) wypowiedzenia podlegają bardziej rygorystycznym wymogom rozpatrywania niż zwykłe wypowiedzenia. Prawo nakłada na pracodawcę obowiązek przedyskutowania stanu rzeczy z mężami zaufania w zakładzie pracy tak wcześnie, jak to możliwe, aby znaleźć rozwiązania, które pomogą uniknąć zbiorowych wypowiedzeń albo doprowadzą do złagodzenia niekorzystnych skutków. W związku z tym pracodawca musi udzielić mężom zaufania wszelkiej informacji, której potrzebują, aby ocenić sytuację. Mimo, że istnieje niezgodność między mężami zaufania a pracodawcą, to w ostateczności pracodawca podejmuje końcową decyzję odnośnie wypowiedzenia zbiorowego. Istnieje zatem tylko *obowiązek przedyskutowania sprawy z pracobiorcami*, który w tych przypadkach spoczywa na pracodawcy.
- Aml. § 15-2 (3) Zakład pracy ma obowiązek wysłania do NAV zawiadomienia o wypowiedzeniu zbiorowym. Planowane zbiorowe wypowiedzenia nie wchodzi w życie wcześniej niż 30 dni po zgłoszeniu do NAV. Reguła 30 dni dotyczy, mimo że okres wypowiedzenia pracobiorcy miałby być krótszy.
- Aml. § 15-2 (5)

4.4 Wypowiedzenie z racji okoliczności po stronie pracobiorcy

- Aml. § 15-7
I praktyka
prawnicza
- Jeżeli pracobiorca zaniedbywał obowiązki służbowe albo postępował nagannie, to w rezultacie może otrzymać on wypowiedzenie albo wypowiedzenie ze skutkiem natychmiasotwym. Poniżej przyjrzymy się okolicznościom po stronie pracobiorcy, które mogą stanowić podstawę wypowiedzenia.

4.4.1 Niedostateczne osiągnięcia w pracy

Umowa o pracę i instrukcja dotycząca stanowiska pracy/regulamin pracy stanowią punkt wyjścia dla

obowiązków i zadań pracobiorcy w zakładzie pracy.

Pracodawca może stawiać wymagania dotyczące jakości pracy, którą wykonuje pracownik. Lecz istnieją granice jak surowe wymagania można stawiać. Mimo, że pracodawca jest niezadowolony z osiągnięć pracobiorcy, nie daje to automatycznie obiektywnego powodu do wypowiedzenia. Pracodawca nie może oczekiwać "doskonałego pracobiorcy".

Momenty przy ocenie

Zależy znacznie od uznania, co uważa się za niedostateczne osiągnięcia w pracy. Poziom będzie różny w każdym poszczególnym przypadku. Momentami znaczącymi w ocenie są m.in. czy słabe osiągnięcia mają *znaczny charakter*, czy to jest kwestia *przypadków odosobnionych* albo czy to miało miejsce przez dłuższy okres czasu i czy to jest prawdopodobne, że niedociągnięcia są *o charakterze przejściowym*. Znaczenie będzie też odgrywało to, czy dany pracobiorca ma *odpowiedzialne i samodzielne stanowisko*.

Jeżeli zakład pracy próbował przeszkolić pracobiorcę i udzielić mu instrukcji, a sytuacja nie poprawiła się, to zazwyczaj daje to pracodawcy powód do wypowiedzenia. Pracownikowi należy jednak stworzyć możliwość poprawy. Jeżeli dany pracownik miał możliwość poprawienia swoich osiągnięć w pracy, a nie poprawił ich, to wiele nie trzeba, aby uznano wypowiedzenie jako obiektywne. W praktyce będzie znaczyło wiele czy dano pisemne ostrzeżenie.

Jeżeli chodzi o niektóre stanowiska pracy, konieczne jest przeszkolenie albo wprowadzenie do zakresu pracy na danym stanowisku. Jeżeli pracodawca zaniechał takiego wprowadzenia albo instrukcji, gdzie jest to naturalne wymagać, kiedy ktoś rozpoczyna nową pracę, może to pociągnąć za sobą, że wypowiedzenie uzasadniane słabymi osiągnięciami, nie jest obiektywne.

4.4.2 Nieobecność

Jeżeli chodzi o nieobecność w pracy ważne jest rozróżnienie między *prawnie dozwoloną i niedozwoloną nieobecnością*. Nieobecność jest prawnie dozwolona, o ile dany pracownik jest chory albo uzgodnił wolne. O nieobecności należy powiadomić tak wcześnie, jak to możliwe.

Aby kłaść nacisk na nieobecność przy wymówieniu, musi to dotyczyć nieobecności prawnie niedozwolonej, mającej miejsce przez określony okres czasu. O ile nieobecność jest wystarczającym powodem wymówienia, zależy to od charakteru pracy i sytuacji w miejscu pracy. W zakładzie pracy, gdzie zazwyczaj można przyjść trochę później do pracy, nie można tego późnego przyjścia wykorzystać bez zastrzeżeń jako podstawy wypowiedzenia. Natomiast wręcz przeciwnie małe spóźnienia mogą być uznane za obiektywnie uzasadnione, jeżeli pracodawca był rygorystyczny ze względu na punktualne przychodzenie do pracy. Tutaj również będzie miało znaczenie to, czy pracodawca dał ostrzeżenie na piśmie w sprawie nieobecności i czy dał okazję do poprawienia się.

4.4.3 Odmowa wykonania polecenia

Pracodawca może wydawać różne polecenia dotyczące różnych zadań, które należy wykonać w pracy. Jeżeli pracobiorca nie wykonuje poleceń, pracodawca może reagować wypowiedzeniem albo wypowiedzeniem w trybie natychmiastowym.

Przykładami odmowy wykonania polecenia są takie jak pracobiorca odmawia wykonania specjalnej pracy albo, że odmawia, bez ważnego powodu, pracy na nadgodziny.

Powód obiektywny odmowy wykonania polecenia istnieje m.in. w takich przypadkach, gdzie wydane polecenie jest niezgodne z prawem. Następnie będzie miało znaczenie to,

jak wyraźnie było wydane polecenie przez pracodawcę i czy pracobiorca zapoznał się z konsekwencjami odmowy wykonania polecenia.

Praktyczna rada w związku z tym jest taka, aby nie odmawiać wykonania pracy, ale zastrzec się i przekazać, że uważa się, iż nie ma się obowiązku wykonania tej pracy i następnie skontaktować się ze związkami zawodowymi albo mężem zaufania.

4.4.4 Obowiązek lojalności i zachowania tajemnicy służbowej, kradzież I drobna kradzież

Obowiązek lojalności

Umowa o pracę
i praktyka
prawnicza

Pracownik ma obowiązek dbania o interesy zakładu pracy. Niezachowanie obowiązku lojalności może stanowić podstawę wypowiedzenia albo wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. Typowym przykładem nielojalnego zachowania ze strony pracownika jest omawianie zakładu pracy lub produktów tego zakładu w negatywny sposób albo gdy pracownik udziela podatnych na oddziaływanie informacji o tajemnicach zakładu pracy konkurentom. To samo dotyczy w przypadku bardzo negatywnego omawiania kierownictwa zakładu pracy lub współpracowników.

Obowiązek zachowania tajemnicy służbowej

Prawo i umowa

Pracobiorca ma obowiązek milczenia na temat tajemnic produkcji. Nieprzestrzeganie tego obowiązku może najczęściej prowadzić do wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. Nie ma wymogu, by pracodawca ponosił straty finansowe w następstwie wypowiedzi pracobiorcy. Wystarczy, że pracobiorca udzielił informacji o okolicznościach w zakładzie pracy, jakich nie powinien udzielić.

Kradzież albo drobna

Kradzież i drobna kradzież są karalne i najczęściej mogą prowadzić do tego, że wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym należy potraktować jako prawnie

kradzież

uzasadnione. Pracodawca musi jednak *udowodnić*, że pracobiorca dokonał kradzieży albo drobnej kradzieży. Jeżeli drobna kradzież dotyczy nieznacznych wartości, to w praktyce może być mowa o zwykłym wypowiedzeniu, a nie wypowiedzeniu ze skutkiem natychmiastowym.

4.4.5 Odbywanie kary więzienia

Praktyka
prawnicza

Jeżeli pracobiorca nie może być w pracy z powodu odbywania kary więzienia, traktuje się to jako nieobecność prawnie niedozwoloną i może doprowadzić to do obiektywnego wypowiedzenia. Nieobecność z powodu odbywania kary więzienia dłużej niż 2 miesiące w każdej okoliczności daje podstawę do wypowiedzenia skazanemu na karę.

4.4.6 Mobbing i presja seksualna

Praktyka
prawnicza

Mimo, że nie można powiedzieć o pracobiorcy, iż postępował nagannie bezpośrednio wobec zakładu pracy i kierownictwa zakładu, to zachowanie jego wobec współpracowników może wymusić sankcje ze strony pracodawcy. W przypadku sytuacji, gdzie np. pracobiorca wykazuje zainteresowania typu seksualnego, jakich obiekt takiego zainteresowania nie życzy sobie, wyklucza kogoś albo dopuszcza się przemocy wobec swoich współpracowników. W przypadku takiego zachowania kierownictwo zakładu pracy może zareagować wypowiedzeniem albo wypowiedzeniem ze skutkiem natychmiastowym. Nie ma warunku, aby zachowanie pracownika było karalne prawnie.

4.4.7 Nadużywanie środków odurzających

Jeżeli pracobiorca nie zjawia się na miejscu pracy z powodu

nadużywania środków odurzających, może to dać podstawę do wypowiedzenia albo wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. To samo dotyczy, jeżeli pracobiorca stawia się na miejscu pracy pod wpływem tychże środków. Na ile jest odurzony, jakiego typu używki stosuje i jak często są to momenty mające znaczenie, kiedy będzie się oceniać prawowitość sankcji. Sprawę powinno się spróbować rozwiązać najpierw we współpracy z mężami zaufania.

AKAN

Niektóre większe zakłady pracy wprowadziły AKAN, tzn. Komisję Zakładową ds. Walki z Alkoholizmem i Narkomanią. AKAN jest ofertą dla pracobiorców uzależnionych i ma na celu udzielenie pomocy tym pracobiorcom tak, aby uniknąć wypowiedzenia lub wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. System ten opiera się na tym, że pracownik przyznaje się do nadużywania środków odurzających i ponadto wykazuje wolę uczestniczenia w programie leczniczym, który jest przystosowany dla danej osoby przez lekarza zakładowego.

4.4.8 Dokładniej na temat ostrzeżeń

Jeżeli pracobiorcy dano ostrzeżenie w związku z jego sytuacją, trzeba wymagać, by danej osobie dano wystarczająco dużo czasu na poprawienie się, aby ostrzeżenie miało znaczenie w przypadku wypowiedzenia. Ostrzeżenie może mieć znaczenie dla pracobiorcy tylko w określonym okresie czasu po wydaniu. Nie ma żadnych powodów, aby kłaść przesadny nacisk na ostrzeżenia przy ocenie wypowiedzenia pod kątem obiektywności. Wypowiedzenie może być obiektywne bez jakiegokolwiek ostrzeżenia, podczas gdy w innych przypadkach może być danych wiele ostrzeżeń, a mimo to nie ma powodu do wypowiedzenia.

4.5 Ocena według rozeznania

Praktyka
prawnicza

Ocena według rozeznania ma stanowić podstawę wypowiedzenia, kiedy zakład pracy chce wypowiedzieć pracobiorcy z powodu nagannego postępowania pracownika. Mimo, że naganne postępowanie samo nie sprawia, że wypowiedzenie jest obiektywne, może tak być, że wiele wyżej wymienionych momentów *branych razem* pod uwagę daje obiektywny powód do wypowiedzenia pracownikowi.

4.5.1 Obowiązek udowodnienia

Praktyka
prawnicza i teoria
prawa

Ważne jest zdawać sobie sprawę z tego, że to *pracodawca ma obowiązek udowodnienia* w tego typu sprawach. Pracodawca musi zatroszczyć się o udokumentowanie sprawy tak dobrze, aby sąd był w stanie zająć stanowisko w kwestii czy zakład pracy dokonał oceny dającej się obronić. Jeżeli zakład pracy w wystarczającym stopniu nie potrafi udowodnić, że pracobiorca zachowuje się nagannie, sądy orzekną wypowiedzenie w większości przypadków jako nieobiektywne.

4.6 Wypowiedzenie z racji zmian

Oczywistym jest, że pracodawca może dokonywać zmian dyspozycyjnych i przeorganizowywać działalność na podstawie prawa do zarządzania. Pracodawca od czasu do czasu będzie miał potrzebę dokonania zmian dyspozycyjnych i przeorganizowania wobec pracobiorców. To może mieć swoje uzasadnienie w okolicznościach działalności albo na podłożu okoliczności po stronie pracobiorcy.

**Zmiany
głównych**

Punktem wyjścia według tej reguły jest to, że pracodawca ma okazję dokonywania zmian jednostronnych dotyczących

**cech
stanowiska
pracy**

Rettspraksis

stosunku pracy pracobiorcy w takim stopniu, o ile nie doprowadzi to do zmian głównych cech stanowiska pracy. To oznacza, że pracodawca musi działać w zakresie ramowym indywidualnego stosunku pracy, tak jak jest to założone w umowie o pracę.

Problematiczne jest jednak ustalenie jak dalece prawo do zarządzania można naciągać w takich sytuacjach. Jeżeli pracodawca dokonuje zmian dyspozycyjnych albo organizacyjnych, które wykraczają poza granice prawa do zarządzania, to zostanie to potraktowane jako *wypowiedzenie z racji zmian* dokonanych przez pracodawcę.

**Objektywny
powód
zmian
organiza-
cyjnych**

Musi istnieć obiektywny powód zmian organizacyjnych, w dodatku należy przestrzegać reguł postępowania administracyjnego dotyczących wypowiedzeń. Na przykład będą obowiązywały zasady spotkania pertraktacyjnego. Jeżeli np. pracodawca oddeleguje kierownika administracyjnego na stanowiska pomocy biurowej, to zazwyczaj jest to poza prawem do zarządzania przez pracodawcę. Taka jednostronna decyzja będzie sprzeczna z wymogami formy wypowiedzenia regulowanej przez kodeks pracy (arbeidsmiljøloven), a w następstwie tego pracodawca ryzykuje, że ta decyzja zostanie potraktowana jako wypowiedzenia niezgodne z wymogami formy.

**Przykłady
zmian
organiza-
cyjnych**

Zmiany organizacyjne i dyspozycyjne mogą polegać na nałożeniu pracobiorcy zmienionych zadań w pracy, nowym miejscu pracy, przeniesieniu do innego oddziału, zmianach zakresu odpowiedzialności i pracy, innym stanowisku pracy, zmienionym czasie pracy i innych. Nie będzie jednak możliwe nałożenie pomocy biurowej pracy jako kierowca albo pracownik magazynu według prawa do zarządzania. To samo będzie dotyczyło, jeżeli pracodawca zmieni produkcję, tak iż osoba zatrudniona na stanowisku piekarza nie ma dłużej wypieków jako swoje główne zadanie. Jeżeli umowa o pracę umożliwia pracodawcy przeniesienie geograficzne pracownika, to będzie trzeba ocenić odległość do nowego

miejsca pracy, niekorzyści dla pracownika i potrzebę przeprowadzki pracodawcy, aby rozstrzygnąć czy to będzie w ramach prawa pracodawcy do zarządzania.

Szef oddziału odpowiedzialny za sprawy personalne i gdzie zadania personalne stanowią znaczną część funkcji tego stanowiska nie może zostać pozbawiony zadań personalnych według prawa do zarządzania. Taka zmiana ze strony pracodawcy będzie wypowiedzeniem z racji zmian.

Z drugiej strony pracodawca może według prawa do zarządzania nałożyć na pracownika nowe zadania, których właściwości są o podobnym charakterze, jak te pierwsze zadania pracownicze.

Tematem oceny, do którego pracodawca musi się ustosunkowywać jest więc to, czy zmiana dyspozycji lub zmiany organizacyjne prowadzą za *sobą zmiany podstawowych cech stosunku pracy*. Zawsze będzie to polegało na ocenie całościowej, gdzie konkretne ramy stosunku pracy należy mieć na uwadze wraz z konsekwencjami aktualnej zmiany tegoż stosunku pracy.

5. SZCZEGÓLNA OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM

5.1 Choroba

Aml. § 15-8 Istnieją przepisy szczególne dotyczące wypowiedzenia z racji choroby. Jeżeli pracobiorca jest nieobecny w pracy z powodu choroby albo wypadku, to nie można dać wypowiedzenia tej osobie z takiego powodu przez pierwsze dwanaście miesięcy po wystąpieniu niezdolności do pracy.

Aml. § 15-8 (1)

Tylko wtedy, jeśli nieobecność spowodowana jest niezdolnością do pracy, pracobiorca jest szczególnie chroniony przed wypowiedzeniem. Pracodawca może jednak wypowiedzieć pracownikowi z racji innego obiektywnego powodu, lecz to nie może być wypowiedzenie z racji choroby.

Aml. § 15-8 (2)

Pracodawca musi udowodnić, że istnieje powód, by uwierzyć, iż wypowiedzenie jest wynikiem innych okoliczności niż choroba i tutaj, jak i w innych przypadkach, sądy stawiają rygorystyczne wymogi.

Aml. § 15-7

Po upływie okresu szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem z powodu choroby odpada, pracodawca będzie musiał mieć obiektywny powód wypowiedzenia.

5.2 Cięża/poród

O szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, która obowiązuje w tych przypadkach, możesz przeczytać w broszurze "Uprawnienia podczas ciąży i w związku z porodem".

5.3 Wypowiedzieć samemu czy otrzymać wypowiedzenie?

Podczas stosunku pracy mogą powstać sytuacje, które powodują, że pracobiorca staje przed wyborem zaproponowanym przez pracodawcę. Pracobiorca będzie miał możliwość wypowiedzieć sam albo otrzymać wypowiedzenie. Następstwa są częściowo różne w zależności od tego, czy pracobiorca wypowiada sam czy otrzyma wypowiedzenie. Jeżeli pracobiorca wypowiada sam, traci on możliwość podważenia wypowiedzenia.

Dni oczekiwania i kwarantanna

Ustawa o Ubezpieczeniu Społecznym (Folketrygdloven, skrót: Ftrl.) § 4-10 første ledd a-d, jfr. § 4-10 annet ledd a

Ftrl. § 4-10 første ledd a). Kryterium jest "powód obiektywny" ("rimelig grunn")

Porównaj Punkt wyjściowy w Ustawie o Ubezpieczeniu społecznym (ftrl.) § 4-9

Pod warunkiem, że spełnia się zwykle wymogi, by otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych, pracobiorca, któremu wypowiedziano, będzie miał prawo do zasiłku dla bezrobotnych od szóstego dnia licząc od chwili zarejestrowania się jako bezrobotny. Nazywamy ten okres dniami oczekiwania. Jeżeli pracobiorca wypowiada sam albo zostanie zwolniony ze skutkiem natychmiastowym, zostanie poddany "kwarantannie" w Urzędzie NAV na okres ośmiu tygodni. To oznacza, że nie otrzymuje się pieniędzy przed upływem ośmiu tygodni.

Jeżeli pracobiorca, który sam wypowiada umowę, może przedstawić zaświadczenie lekarskie, które stwierdza, że ta osoba powinna zmienić pracę z przyczyn psychicznych czy fizycznych, to uniknie się kwarantanny. Zatem zasiłek dla bezrobotnych będzie wypłacony bezpośrednio po upływie pięciu dni oczekiwania.

6. SPOSÓB POSTĘPOWANIA W PRZYPADKACH SPORNYCH DOTYCZĄCEGO WYPOWIEDZENIA I WYPOWIEDZENIA ZE SKUTKIEM NATYCHMIASTOWYM

6.1 Prawo do pertraktacji

Aml. § 17-3 (1) og
17-3 (2) Jeżeli pracobiorcy wypowie się umowę, ma on prawo do żądania pertraktacji z pracodawcą.

W ciągu 14 dni Aby mieć prawo do przeprowadzenia spotkania pertraktacyjnego, pracobiorca musi pisemnie zażądać spotkania pertraktacyjnego w ciągu *14 dni* od chwili otrzymania wypowiedzenia.

Aml. § 17-3 (3) Pracodawca *może* zaakceptować pertraktacje po przekroczeniu terminu. Pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia spotkania najszybciej, jak to możliwe, a najpóźniej w 14 dniu po otrzymaniu żądania. Strony mogą jednak ustalić, jeżeli obie zgadzają się co do tego, że spotkanie przeprowadzi się później.

Aml. § 17-3 (5) Pracownik ma prawo do przyprowadzenia na takie spotkanie mężów zaufania z miejsca pracy albo innych doradców, np. prawnika.

Przykład listu z żądaniem pertraktacji ze strony pracobiorcy:

Lillevik, 30 stycznia 2009

Pracodawca: Lillevik Renhold AS

Adres: Pb. 7, 1234 Lillevik

Dotyczy wypowiedzenia Pederowi Ås dnia 20 stycznia 2009

Niżej podpisany, Peder Ås, powołuje się na wypowiedzenie z Waszej firmy z dnia 20 stycznia 2009. Podważam obiektywność wypowiedzenia i niniejszym proszę o spotkanie pertraktacyjne, zgodnie z Kodeksem Pracy (arbeidsmiljøloven, skrót: aml.) § 17-3 nr 2.

Spotkanie pertraktacyjne, według przepisów w aml. § 17-3 nr 3 ma być przeprowadzone przez pracodawcę najpóźniej dwa tygodnie po otrzymaniu żądania.

*(Jeżeli nie dojdzie do ugody podczas spotkania pertraktacyjnego, to wytoczy się sprawę w terminie 8 tygodni, zgodnie z aml. § 17-4 ustęp 1 (første ledd) i prawo do zajmowania stanowiska będzie obowiązujące.)**

Proszę o pisemne wyszczególnienie okoliczności, które stanowią podłoże wypowiedzenia, zgodnie z aml. § 15-4 nr 3, zgodnie z aml. § 15-7i proszę o doręczenie mi pisma w dobrym czasie przed spotkaniem.

Na spotkaniu pertraktacyjnym będę miał przy sobie adwokata. Można skontaktować się ze mną pod numerem telefonu 11 11 11 11, aby czas i miejsce spotkania można uzgodnić dokładniej.

Z pozdrowieniami

Peder Ås

**Patrz odcinek 6.5 strona 30*

Pracodawca może żądać pertraktacji

Aml. § 17-3 (4)

Jeżeli pracobiorca nie domaga się spotkania pertraktacyjnego, a chce wytoczyć proces, to *pracodawca* może żądać takiego spotkania. Pracodawca musi więc wystąpić z takim żądaniem najpóźniej dwa tygodnie po otrzymaniu zawiadomienia o wytoczeniu procesu. Także w tym przypadku pracodawca ma się zatroszczyć o przeprowadzenie spotkania, a pracobiorca ma obowiązek stawienia się.

6.2 Spotkanie pertraktacyjne

Aml. § 17-3 (5)

Celem spotkania pertraktacyjnego jest wyjaśnienie wobec pracobiorcy czy pracodawca ma obiektywny powód wypowiedzenia. Należy sporządzić protkół albo umowę ze spotkań pertraktacyjnych, który zostanie podpisany przez strony przed zakończeniem spotkania. Protokół ma być zazwyczaj spisany przez pracodawcę i ma on wymienić punkty widzenia stron oraz/albo uzgodnienia między stronami. To co zostanie zapisane w pisemnym protokole ma szczególną wartość dowodową. Ważne, aby to, co stoi w protokole, pokrywało się z tym, co powiedziano na pierwszym spotkaniu.

Aml. § 17-3 (5)

Pertraktacje należy zakończyć najpóźniej dwa tygodnie po pierwszym spotkaniu pertraktacyjnym. Pertraktacje mogą zostać przedłużone, jeżeli obie strony zgadzają się na to.

6.3 Terminy wytoczenia procesu

Ważne przestrzeżenie terminów wniesienia

O ile pracodawca nie wycofa wypowiedzenia na spotkaniu pertraktacyjnym, pracobiorca, który nadal chce podważyć wypowiedzenie, musi wytoczyć proces albo dać pracodawcy pisemne zawiadomienie, że wytoczy proces przed upływem określonych terminów. Ważne jest, aby skontaktować się z adwokatem albo związkami zawodowymi jak najszybciej po

sprawy

Aml. § 17-4

otrzymaniu wypowiedzenia. Związek zawodowy może udzielić pomocy, a także pomocy prawnej podczas, gdy sprawa toczy się. Wymagane jest jednak członkostwo w organizacji przez określony okres czasu przed wystąpieniem sporu z pracodawcą. Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidstilsynet) może również udzielić ogólnych porad w kwestii wypowiedzenia.

6.4 Termin wniesienia sprawy

6.4.1 Gdy są spełnione wymagania formalne

Aml. § 17-4 (1)
og (2)

Jeżeli pracodawca dał wypowiedzenie we właściwej formie, a pracownik chce stanowisko z powrotem, pracownik musi wytoczyć proces w ciągu ośmiu tygodni po zakończeniu pertraktacji. Jeżeli nie przeprowadzono pertraktacji, termin wynosi osiem tygodni licząc od chwili otrzymania pisemnego wypowiedzenia.

Odszkodowanie

Aml. § 17-4 (1)
punkt drugi

Jeżeli pracobiorca chce żądać tylko odszkodowania, termin wniesienia sprawy wynosi sześć miesięcy od chwili wypowiedzenia.

6.4.2 Gdy wymogi formalne nie są spełnione

Aml. § 17-4 (3)

Jeżeli wypowiedzenie nie zadawała wymogów formalnych (patrz punkt 2), nie ma żadnych terminów wytoczenia sprawy. Mimo tego nie powinno czekać się zbyt długo, ponieważ wtedy może być to potraktowane jako bierność. Wypowiedzenie o niewłaściwej formie, które podważa się w ciągu sześciu miesięcy od chwili otrzymania wypowiedzenia przez pracobiorcę, zostanie uznane przez sąd jako nieważne, chyba, że będzie to "wyraźnie nieobiektywne"

Aml. § 15-5 (1)

6.5 Prawo do kontynuowania pracy

- Aml. § 15-11 (1) Jeżeli pracobiorca zażądał pertraktacji z pracodawcą w ciągu dwóch tygodni po otrzymaniu wypowiedzenia, pracobiorca ma prawo do kontynuowania pracy do chwili zakończenia pertraktacji.
- Obowiązek pracy i płacy istnieje nadal** Istnieją dwa sposoby postępowania, aby móc kontynuować pracę na swoim stanowisku również w przypadku sprawy w sądzie. Pierwsza możliwość jest taka, że wytoczy się proces w ciągu ośmiu tygodni od chwili zakończenia pertraktacji albo od momentu wypowiedzenia, lecz przed upływem okresu wypowiedzenia. Druga możliwość jest taka, że powiadamia się pracodawcę przed upływem okresu wypowiedzenia o tym, że wytoczy się sprawę przed upływem terminu ośmioletniego. To można uczynić na przykład w formie zażądania spotkania pertraktacyjnego, jeżeli istnieje ryzyko, że pertraktacje nie odbędą się przed upływem okresu wypowiedzenia, patrz przykład na stronie 25. Prawo do kontynuowania pracy na swoim stanowisku oznacza, że zarówno obowiązek *i* prawo pracobiorcy do pracy jest zachowane, to samo dotyczy obowiązku płacy ze strony pracodawcy. To prawo obowiązuje aż do momentu rozstrzygnięcia sprawy w sądzie na mocy wyroku prawomocnego. Pracodawca może jednak zwrócić się do sądu i żądać, aby pracobiorca opuścił stanowisko pracy.
- Aml. § 15-11 (2) i § 17-4 (5) punkt drugi
- Aml. § 15-11 (2) punkt drugi
- Aml. § 15-11 (5) Jeżeli pracobiorca jest wykluczony z miejsca pracy, to musi on żądać możliwości powrotu do pracy w ciągu czterech tygodni od momentu decyzji o wykluczeniu. Żądanie należy wnieść do sądu, a sąd orzeknie prawo do ponownego przystąpienia do pracy, jeżeli dojdzie do wniosku, że wykluczenie jest niesprawiedliwe.
- Aml. § 15-11 (3)
- Aml. § 15-11 (3) punkt drugi
- Prawo do dalszego zajmowania stanowiska pracy nie dotyczy w sytuacji wypowiedzenia w trybie natychmiastowym, uczestników programów pomagających wejść na rynek pracy, pracowników zatrudnionych tymczasowo albo będących na okresie próbnym. Aby mieć prawo do zajmowania stanowiska pracy w tych przypadkach, musi istnieć decyzja sądu, a inicjatywa (ciężar

procesowy) spoczywa na pracobiorcy.

Pracobiorca zatrudniony na okresie próbnym ma jednak prawo do dalszego zajmowania stanowiska, o ile wypowiedzenie nie jest uzasadnione brakiem przystosowania się do pracy.

6.6 Czego można żądać podczas rozprawy w sądzie

6.6.1 Unieważnienie wypowiedzenia

Aml. § 15-12 (1)
punkt pierwszy

Sąd oceni czy pracobiorcy wypowiedziano z nieobiektywnym uzasadnieniem. Jeżeli taki przypadek ma miejsce, pracobiorca może zachować pracę. Jednak relacja między stronami może być tak niedobra, iż sąd postanowi, że pracobiorca nie zachowa pracy. Sąd może tak postanowić nawet kiedy wypowiedzenie jest nieobiektywne.

Aml. § 15-12 (1)
punkt drugi

6.6.2 Odszkodowanie

Aml. § 15-12 (2)

W dodatku żądania orzeczenia o nieważności wypowiedzenia, pracobiorca może żądać odszkodowania.

Sumę odszkodowania można podzielić na trzy kategorie:

**Strata
dochodu
z pracy**

Jeżeli pracobiorca poniósł straty finansowe, to można żądać odszkodowania za *utracony dochód z pracy*.

**Strata
dochodu
z pracy
w przy-
szłości**

Jeżeli pracobiorca nie wraca z powrotem do pracy, może on żądać odszkodowania z racji *straty przyszłego dochodu z pracy*. Jak duże takie odszkodowanie ma być, zależy to od konkretnej oceny m.in. perspektyw na otrzymanie nowej pracy.

Pracobiorca ma obowiązek starania się o ograniczenie strat dotyczących przyszłego dochodu poprzez staranie się o nową pracę.

**Odszkodo-
wanie
za straty
niefinan-
sowe**

Odszkodowanie za *cierpienia moralne* pracobiorca może żądać niezależnie od tego czy poniósł straty finansowe. Tego typu odszkodowanie ma stanowić rekompensatę za niekorzyści czy obciążenia psychiczne, których przysporzono pracobiorcy.

7. WYPOWIEDZENIE ZE SKUTKIEM NATYCHMIASTOWYM

Aml. § 15-14
Aml. § 15-14 (1)

Jak wspomniano na początku, umowa o pracę zostaje zniesiona natychmiast w przypadku wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. Dlatego też muszą zaistnieć o wiele poważniejsze powody, aby wypowiedziano pracownikowi ze skutkiem natychmiastowym. Skutki są również różne, ponieważ wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym powoduje, że pracownik musi opuścić pracę natychmiast, podczas gdy pracownik na zwykłym wypowiedzeniu zajmuje swoje stanowisko przez okres wypowiedzenia.

Odejść tego samego dnia

Aml. § 15-11 (3)

Jeżeli powstanie spór dotyczący strony prawnej wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym, to spór rozpatrywany jest w taki sam sposób, jak w przypadku zwykłego wypowiedzenia. Pracobiorca nie ma jednak prawa do kontynuowania pracy na swoim stanowisku podczas trwania sporu, chyba że sąd postanowi, iż pracownik może. Inicjatywa (ciężar procesowy) jest nałożona na pracobiorcę.

Aml. § 15-14 (3)
punkt pierwszy

Aml. § 15-14 (3)
punkt trzeci

Aml. § 17-4 (1)

Sąd może orzec unieważnienie wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym, o ile było ono bezprawne. Sąd może orzec zniesienie stosunku pracy, mimo że wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym nie było podstawne. To może mieć miejsce, jeżeli sąd dojdzie do wniosku, że istnieją przesłanki do *wypowiedzenia*. Reguła automatycznego unieważnienia wypowiedzenia z racji niewłaściwej formy *nie dotyczy* w przypadku wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. Jeżeli pracobiorca otrzymał wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, musi założyć sprawę w ciągu ośmiu tygodni od otrzymania wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym.

Aml. § 15-14 (4),
porównaj aml. §
15-12 (2)

Również w przypadku zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym, pracobiorca może żądać odszkodowania, patrz więcej na ten temat wyżej.

8. PRAWO DO PIERWSZEŃSTWA NA NOWE ODPOWIEDNIE STANOWISKO

Aml. § 14-2 (1) -
(4)

Jeżeli pracobiorca otrzyma wypowiedzenie z racji okoliczności po stronie pracodawcy, to pracownik ma pierwszeństwo do nowego odpowiedniego stanowiska w zakładzie pracy w ciągu roku, licząc od chwili wygaśnięcia okresu wypowiedzenia. Założenie jest takie, że to dotyczy stanowiska pracy, na które dany pracownik nadaje się. Inny warunek takiego pierwszeństwa jest taki, że pracobiorca był zatrudniony w tym zakładzie pracy przynajmniej przez dwanaście miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat. Prawo do odpowiedniego stanowiska obowiązuje od momentu wypowiedzenia i przez rok od chwili wygaśnięcia okresu wypowiedzenia.

Zatrudniony na stałe

Aml. § 14-2 (2)

Aml. § 14-2 (5)

Aml. § 14-2 (6)

Pracobiorca zatrudniony na określony okres czasu albo w celu wykonania określonej pracy o charakterze tymczasowym, również ma pierwszeństwo. Jeżeli pracobiorca otrzyma ofertę odpowiedniej pracy, musi on przyjąć ofertę w ciągu 14 dni. Jeżeli nie przyjmie, to traci prawo pierwszeństwa. Prawo pierwszeństwa *nie dotyczy* zastępców. Jeżeli więcej osób ma pierwszeństwo na to samo stanowisko, pracodawca musi uwzględnić te same okoliczności, jakie przy wypowiedzeniu z racji ograniczenia produkcji, takie jak staż pracy, kwalifikacje i okoliczności socjalne.

Aml. § 17-3 (1)

Zatrudniony tymczasowo

Aml. § 17-3 (2) b

Jeżeli zaistnieje spór, ponieważ pracobiorca twierdzi, że pracodawca nie wziął pod uwagę prawa do pierwszeństwa na stanowisko, pracobiorca może w takim przypadku również żądać pertraktacji i wnieść sprawę do sądu. Terminy dotyczące żądania pertraktacji albo wniesienia sprawy, liczą się od chwili, kiedy pracodawca odrzucił żądanie pracobiorcy dotyczące przestrzegania prawa pierwszeństwa na nowe stanowisko.

9. PRAWO DO ŚWIADECTWA PRACY

9.1 W przypadku wypowiedzenia

- Aml. § 15-15 (1) W sytuacji ustania stosunku pracy, pracobiorca ma prawo do neutralnego świadectwa pracy, nawet jeśli pracobiorca otrzymał wypowiedzenie zgodnie z prawem. Warunkiem otrzymania świadectwa pracy jest to, że pracuje się do końca okresu wypowiedzenia, chyba że strony zgadzają się co do tego, że pracobiorca nie musi pracować w tym okresie. Świadectwo pracy ma zawierać informacje o nazwisku, dacie urodzenia, na czym polegała praca i o długości okresu zatrudnienia. Bardziej wyczerpującego świadectwa można zażądać w określonych przypadkach.
- Aml. § 15-15 (1)
- Aml. § 15-15 (2)

9.2 W przypadku wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym

Aml. § 15-15
(3)

Pracobiorca, który otrzymuje wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, również ma prawo do świadectwa pracy. Pracodawca może jednak, bez podawania szczegółów przyczyny wypowiedzenia, wpisać na świadectwie, że pracobiorca otrzymał wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym.

10. URLOP POSTOJOWY

10.1 Wprowadzenie

Reguły dotyczące urlopu postojowego nie są prawnie zatwierdzone, lecz Umowa Główna między Krajową Organizacją Związków Zawodowych (LO) i Norweską Organizacją Pracodawców (NHO) częściowo odzwierciedla istniejące prawo.

Podczas urlopu postojowego pracownik jest zwolniony z obowiązku pracy, albo zupełnie albo w formie zredukowanego czasu pracy dziennie lub tygodniowo. Pracodawca natomiast zwolniony jest z obowiązku płacy za czas wolny od pracy.

Obowiązek pracy i płacy zniesiony jest tymczasowo

Aml. § 15-3 (9)

Pracobiorca przebywający na urlopie postojowym nadal jest zatrudniony, ma prawo i obowiązek powrotu do pracy po wygaśnięciu urlopu postojowego. Podczas urlopu postojowego pracobiorca może pracować u innych, o ile "poprzedni" pracodawca nie potrzebuje pracobiorcy na krótkie zlecenia. Jeżeli pracobiorca chce złożyć wypowiedzenie w okresie urlopu postojowego, okres wypowiedzenia wynosi 14 dni, niezależnie od uzgodnionego z góry okresu wypowiedzenia.

Zwykle ma miejsce całkowity urlop postojowy, lecz pozwala się również na łączenie pracy i urlopu postojowego (częściowy urlop postojowy).

10.2 Przed urlopem postojowym

Nie istnieją żadne regulacje prawne dotyczące przeprowadzania rozmów przed urlopem postojowym, tak jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia. Umowa Główna zawiera jednak

regulacje dotyczące tego, lecz dotyczy ona tylko tych stron, które podpisały umowę. Zakłada się jednak, że wszyscy pracodawcy *powinni* w głównej mierze przestrzegać określonych tam zasad umowy albo opisanego sposobu postępowania w sytuacji wypowiedzenia.

Według Umowy Głównej LO-NHO należy dać pisemne powiadomienie 14 dni przed rozpoczęciem urlopu postojowego. Jeżeli jest to możliwe, to należy podać przypuszczalny okres trwania urlopu postojowego. Zanim powiadomienie zostanie wysłane należy przeprowadzić rozmowy z zatrudnionym. W przypadku urlopu postojowego pracobiorca nie ma prawa ani do żądania pertraktacji, ani do pracowania w okresie trwania sporu.

Pisemne powiadomienie

Jeżeli pracodawca nie przeprowadzi rozmów albo nie przestrzeże terminu powiadomienia, to urlop postojowy nie jest automatycznie bezprawny z tego powodu. Jednak będzie to karygodne, sygnał świadczący o złym rozeznaniu i moment w ocenie obiektywności (patrz niżej) jeżeli pracodawca nie przestrzega tych zasad.

10.3 "Obiektywny powód"

Umowa Główna
§ 8-1 ustęp
pierwszy
jako
odzwierciedle-
nie prawa
zwyczajowego

Pracodawca musi mieć obiektywny powód, aby urlop postojowy mógł być potraktowany jako prawny. Przesłanką obiektywnego urlopu postojowego jest to, że pracobiorca powróci do pracy, a ocena pracodawcy musi być oparta na rozeznaniu dającym się obronić.

Pracodawca ma zazwyczaj obiektywny powód wprowadzenia urlopu postojowego w przypadku takich wydarzeń jak ograniczenie produkcji, wstrzymanie produkcji, pożar, powódź i inne nieprzewidziane wydarzenia na miejscu pracy, które tymczasowo uniemożliwiają produkcję.

Sytuacja jest bardziej niepewna, kiedy większe problemy finansowe powodują, że wprowadzenie urlopu postojowego jest aktualną opcją. W takiej sytuacji pracodawca musi dokonać

konkretnej oceny czy faktycznie istnieje podstawa do urlopu postojowego i czy nie powinien on raczej dać wypowiedzenia. Jeżeli wygląda to tak, że sytuacja finansowa będzie kiepska tylko przez krótki okres czasu, to rozwiązaniem będzie wysłanie pracowników na urlop postojowy. W przeciwnym przypadku, jeżeli zła sytuacja finansowa potrwa długo albo pozostanie taka na stałe, pracodawca powinien dać wypowiedzenie.

Skutek
aml. § 15-12 (2)

Urlopu postojowego nie można stosować jako alternatywy wypowiedzenia. Nieprawne stosowanie urlopu postojowego może pracownikowi dać podstawę do żądania odszkodowania od pracodawcy.

Jeżeli pracobiorca jest na urlopie postojowym, wymóg "obiektywnego powodu" istnieje przez cały czas urlopu. To oznacza, że pracodawca cały czas musi dokonywać oceny podstawy do przedłużania urlopu postojowego i na bieżąco informować pracobiorcę. Wymóg obiektywności jest bardziej zaostrzony w przypadku dłuższego urlopu postojowego niż w przypadku krótszego.

Umowa Główna
§ 8-1 ustęp drugi
(annet ledd)

Zgodnie z Umową Główną LO-NHO urlop postojowy trwający dłużej niż sześć miesięcy musi być oparty na umowie między pracobiorcą a pracodawcą, aby móc go legalnie przedłużyć. Górna granica legalnego urlopu postojowego wynosząca sześć miesięcy może być zalecaną normą.

Jeżeli pracobiorca uważa, że urlop postojowy po jakimś czasie nie ma obiektywnego powodu, to rozsądne będzie na początek poproszenie pracodawcy o spotkanie z nim. Lecz to nie jest prawo, jakie ma się w przypadku sporu w sytuacji wypowiedzenia. Jeżeli spotkanie nie prowadzi do skutku, należy zgłosić się do Sądu ds. Egzekwowania Należności (*Namsretten*). *Namsretten* może wydać tymczasowe orzeczenie, że można natychmiast przystąpić na nowo do pracy. Następnie pracownik musi założyć sprawę, lecz może kontynuować pracę do chwili zapadnięcia wyroku.

10.4 Selekcja zatrudnionych

W zasadzie dokonuje się oceny podobnie, jak w przypadku wypowiedzenia, patrz pkt. 4.

10.5 Wypowiedzenie i urlop postojowy

10.5.1 Pracobiorca wypowiada umowę

Jeżeli pracobiorca wypowiada umowę przed otrzymaniem powiadomienia o urlopie postojowym, to ma on prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Wówczas dotyczy uzgodniony czas wypowiedzenia.

Jeżeli pracobiorca otrzyma powiadomienie o urlopie postojowym, a następnie wypowie pracę, to otrzyma on wynagrodzenie tylko w okresie wypowiedzenia do chwili wcielenia w życie urlopu postojowego.

Aml. § 153 (9)

Jeżeli urlop postojowy już ma moc prawną i jest *się na urlopie postojowym*, pracobiorca może wypowiedzieć pracę mając 14 dni okresu wypowiedzenia, o ile jest to korzystniejsze niż uzgodniony okres wypowiedzenia. Jeżeli chodzi o płacę w okresie wypowiedzenia podczas urlopu postojowego i w przypadku, gdy pracownik sam wypowiedział pracę, powstał taki zwyczaj, że otrzymuje się zasiłek dla bezrobotnych z Nav-u, a nie płacę od pracodawcy. To oznacza, że pracodawca nie musi oferować pracobiorcy pracy w tym okresie. Jeżeli pracodawca ma pracę do zaoferowania pracobiorcy, to wypracowuje się prawo do płacy. W teorii jednak jest zaznaczone, że można żądać płacy zamiast zasiłku dla bezrobotnych za ten okres, mimo że pracodawca nie ma pracy do zaoferowania pracobiorcy. Takie rozwiązanie zakłada, że pracobiorca jest gotowy do podjęcia pracy. Z tego wynika, że kwestia nie jest wyjaśniona do końca. Można więc próbować domagać się płacy od pracodawcy albo korzystać z praktyki NAV-u. Sens tak krótkiego okresu

wypowiedzenia polega na tym, żeby pracobiorca mógł w krótkim okresie czasu przystąpić do nowej pracy.

10.5.2 Pracodawca daje wypowiedzenie

Jeżeli pracodawca daje wypowiedzenie podczas urlopu postojowego, to pracobiorca będzie miał zazwyczaj prawo do płacy w okresie wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy pracodawca ma pracę do zaoferowania czy nie. Należy jednak czynić wyjątki w przypadku krótkotrwałych urlopów postojowych, podczas których nie można korzystać z pomieszczeń pracy, maszyn itp. z powodu wypadku, powodzi albo innych nieprzewidzianych przeszkód. Tylko pracobiorca może powoływać się na skrócony okres wypowiedzenia. Jeżeli pracobiorca życzy sobie, by brano pod uwagę ten uzgodniony w umowie okres wypowiedzenia, to można tego żądać.

10.6 Płaca na urlopie postojowym i obowiązek płacy ze strony pracodawcy

Ustawa o
Ubezpieczeniu
Społecznym
(Ftrl.) § 4-7

Podczas urlopu postojowego pracobiorca otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych. To świadczenie nazywane jest płacą postojową.

W przypadku urlopu postojowego o wymiarze przynajmniej 40 procent pracodawca płaci zwykle wynagrodzenie w ciągu pierwszych dziesięciu dni urlopu postojowego (okres pracodawcy) W przypadku urlopu postojowego o wymiarze mniejszym niż 40 procent pracodawca płaci zazwyczaj w ciągu pierwszych pięciu dni. Potem następuje trzydniowy okres czekania, w którym nie otrzymuje się nic. To oznacza, że dopiero w siódmym dniu roboczym otrzyma się płacę postojową.

Ftrl. § 4-7 (2)

Okres urlopu postojowego bez płacy jest ograniczony do 26 tygodni w okresie 18 miesięcznym. W tym okresie pracobiorca może mieć prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Pracobiorca powinien zgłosić do NAV-u tego samego dnia, kiedy zaczyna się urlop postojowy, tak by miał prawo do zasiłku dla bezrobotnych od dnia, w którym okres pracodawcy wygasa.

10.7 Urlop postojowy jako “ukryte wypowiedzenie”

Doświadczenia wykazują, że niektórzy pracodawcy wybierają urlop postojowy zamiast dać wypowiedzenie. Ma to miejsce nawet w przypadkach, kiedy pracownicy wysłani na urlop postojowy faktycznie nie będą mogli wrócić do pracy. Pracodawca spekuluje i sądzi, że pracobiorca postara się o nową pracę przed wygaśnięciem okresu płacy postojowej. W ten sposób pracodawca unika wypłacania wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Do takiego wynagrodzenia pracobiorca miałby prawo w przypadku wypowiedzenia. Taką sytuację określa się mianem “ukrytego wypowiedzenia”.

Jeżeli pracobiorca uważa, że powinien otrzymać wypowiedzenie, a nie zostać wysłanym na urlop postojowy, pracobiorca może zażądać pertraktacji, patrz punkt 6 niniejszej broszury. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia, to należy rozważyć wniesienie sprawy do sądu. Jeżeli urlop postojowy w rzeczywistości jest wypowiedzeniem i nie spełnia wymogów obiektywnego wypowiedzenia, wypowiedzenie będzie można unieważnić a pracobiorca będzie mógł otrzymać swoją pracę. W takiej sytuacji pracobiorca będzie również mógł mieć przyznane odszkodowanie.

11. ODPOWIEDNIE USTAWY

Kodeks pracy (Arbeidsmiljøloven: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.) z 17 czerwca 2005 nr. 62. (w skrócie aml.)

Ustawa jest dostępna w większości bibliotek i księgarniach. Można znaleźć ją na stronie www.lovdato.no.

Wymóg formy wypowiedzenia ze strony pracodawcy	Aml. § <u>15-4</u>
Prawo do pertraktacji	Aml. § 17-3
Prawo pierwszeństwa na nowe odpowiednie stanowisko	Aml. § 14-2
Okres wypowiedzenia	Aml. § 15-3
Rozmowy pertraktacyjne	Aml. § 15-1
Wymóg obiektywności wypowiedzenia	Aml. § 15-7
Ochrona przed wypowiedzeniem w czasie choroby	Aml. § 15-8
Prawo do uzasadnionego wypowiedzenia	Aml. § 15- 4 (3)
Prawo do kontynuowania pracy na swoim stanowisku	Aml. § 15-11
Prawo do neutralnego świadectwa pracy	Aml. § 15-15



Jussbuss

Juss-Buss

Skippergata 23 0154 Oslo

Przyjmowanie spraw (Saksmottak):

Możesz nawiązać kontakt z nami telefonicznie albo stawić się osobiście w naszych pomieszczeniach, w godzinach przyjęć:

Poniedziałek 10:00-15:00 i czwartek 17:00-20:00

Telefon: 22 84 29 00 – Faks 22 84 29 01

www.jussbuss.no



JURK

**PORADNICTWO PRAWNE DLA KOBIET (JURIDISK RÅDGIVNING
FOR KVINNER)**

Arbinsgate 7, 0253 Oslo

Przyjmowanie spraw (Saksmottak):

Tel. dyżurny: Poniedziałek i środa 09:00-15:00
oraz wtorek 17:00-20:00 pod numerem telefonu 22 84 29 50

Dyżury: wtorek 17:00-20:00 i środa 12:00-15:00

www.jurk.no