

PRAWO PRACY - PORADNIK

cz. 3

Zakończenie pracy



ZAPISZ SIĘ!
32 776 30 31



Kodeks pracy przewiduje kilka sposobów rozwiązania umowy o pracę:

- poprzez porozumienie pracodawcy i pracownika,
- przez oświadczenie jednej ze stron (pracodawcy lub pracownika) z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który umowa o pracę była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania umowa była zawarta.

JAK MOŻNA ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ?

Porozumienie

Jest zwykle najkorzystniejsze. Możemy w nim ustalić z pracodawcą właściwie dowolne warunki naszego odejścia z pracy. Będzie ono też lepiej wyglądać w świadectwie pracy, jeśli nowy pracodawca będzie widział, że nie zostaliśmy zwolnieni, tylko w sposób polubowny rozstaliśmy się poprzednim zakładem pracy. Niestety może ono mieć również minus – jeśli np. chcemy skorzystać z zasiłku dla bezrobotnych lub innych dofinansowań z urzędu pracy, rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może to uniemożliwić.

Wypowiedzenie przez pracownika

Wypowiedzenie umowy kojarzy się czasem jednostronnie z uprawnieniem pracodawcy, ale również pracownik może złożyć takie oświadczenie pracodawcy i odejść z pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Może ono jednak także spowodować trudności w późniejszym uzyskaniu zasiłków lub dofinansowań.

Wypowiedzenie przez pracodawcę

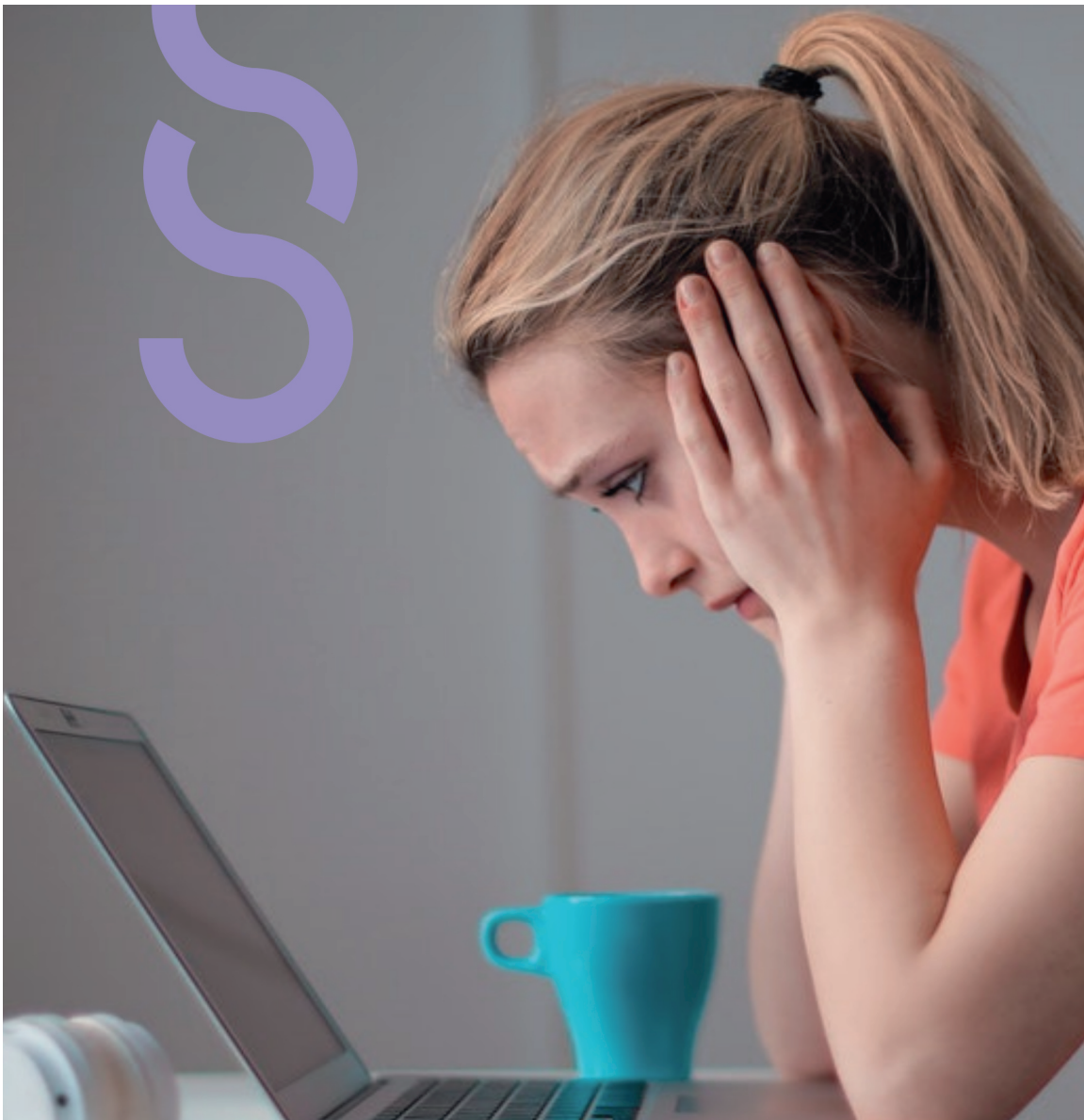
Pracodawca może złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, jeśli zaszły okoliczności po jego stronie lub po stronie pracownika, które to wypowiedzenie uzasadniają. Pamiętaj, że wypowiedzenie zawsze musi być uzasadnione, a jego przestanki prawdziwe.

JAK LICZYĆ OKRES WYPOWIEDZENIA?

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

Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Chwilą rozpoczęcia biegu wypowiedzenia jest pierwszy dzień kalendarzowy miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia kończy się z ostatnim dniem miesiąca.

Przykład: Pracodawca złożył wypowiedzenie 3 marca, okres wypowiedzenia trwa 3 miesiące. Pracownik będzie zatrudniony do 30 czerwca (do końca marca +kwiecień, maj, czerwiec).



Pamiętaj!

Wszelkie oświadczenia składamy pracodawcy na piśmie za potwierdzeniem odbioru, czyli:

- jeśli składamy je osobiście mamy przygotowane dwie kartki z oświadczeniem, jedną dajemy pracodawcy, a na drugiej osoba upoważniona robi adnotację, że oświadczenie otrzymała i przybija pieczęć pracodawcy
- jeśli wysyłamy pismo pocztą to listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru (żółta naklejka)

CZY MOŻNA ODEJŚĆ Z PRACY Z DNIA NA DZIEŃ?

Tak.

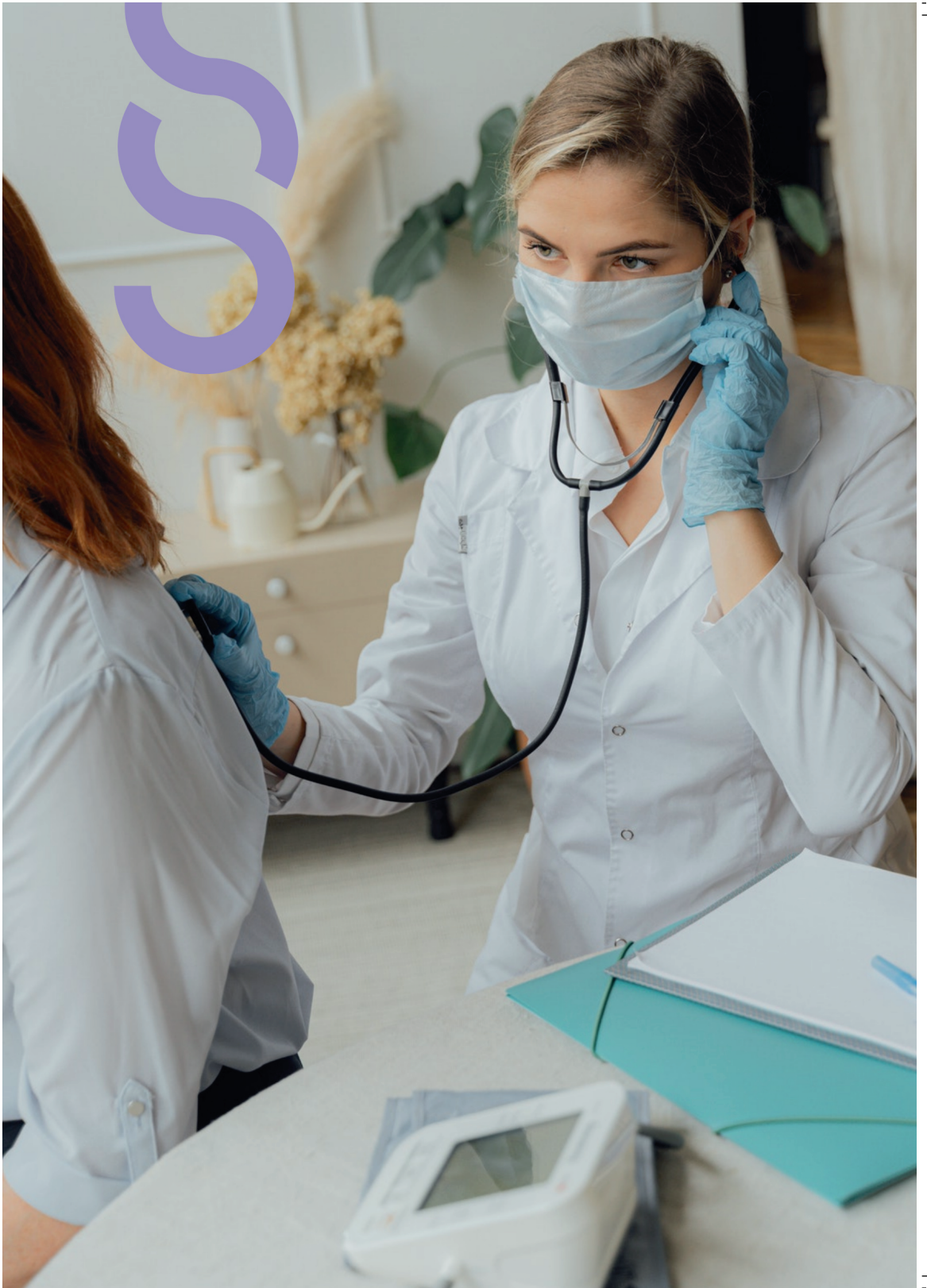
- Jeśli zawrzemy z pracodawcą porozumienie, umowa może zostać rozwiązana tego samego dnia.
- Czasem pracodawcy wypowiadając umowę zwalniają pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (brak obowiązku pracy z zachowaniem wynagrodzenia).
- Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.
- Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia.

JAK ODEJŚĆ Z PRACY BEZ OKRESU WYPOWIEDZENIA?

Pracownik ma prawo odejść z pracy bez okresu wypowiedzenia, jeżeli:

- zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika np. terminowej wypłaty wynagrodzeń, udzielania przerw w pracy, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania.

W powyższych sytuacjach pracownik **może odejść z pracy natychmiast**, składając pracodawcy na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Za ustawowy okres wypowiedzenia będzie mu przysługiwało od pracodawcy odszkodowanie w wysokości jego wynagrodzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.



CZY NA WYPOWIEDZENIU MOŻNA IŚĆ NA L4?

Oczywiście. Nikt nie może nas zmusić do świadczenia pracy jeśli jesteśmy chorzy, a stawianie się w pracy jeszcze pogorszyłoby nasz stan zdrowia lub naraziło na zarażenie współpracowników. Wystarczy, że tak jak zwykle otrzymamy od lekarza zwolnienie. W okresie wypowiedzenia normalnie przysługuje nam również zasiłek chorobowy z ZUS. Najczęściej wypłata zasiłku przedłuży się również na okres po ustaniu zatrudnienia, jeśli będziemy pozostawać na zwolnieniu z powodu nabytej w trakcie pracy choroby.

Odwrotna jest sytuacja, gdy pracownik przebywa na L4, a pracodawca chce wręczyć mu wypowiedzenie. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie przebywania pracownika na zwolnieniu chorobowym, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dla pracowników zatrudnionych dłużej niż 6 miesięcy ten okres ochronny trwa przez łączny okres pobierania przysługującego z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz przez pierwsze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Po tak długiej nieobecności pracodawca może zwolnić pracownika bez okresu wypowiedzenia, nawet jeśli nadal nie powrócił on do pracy po chorobie.

Gdy będziesz potrzebował pomocy – zapraszamy do punktów nieodpłatnych porad prawnych i obywatelskich!

ABY ZAPISAĆ SIĘ

na nieodpłatną pomoc prawną, poradnictwo obywatelskie
lub mediację, zadzwoń:

 **32 776 30 31**

Poniedziałek - Środa	7:30 - 15.30
Czwartek	7:30 - 17.30
Piątek	7:30 - 13.30

ABY ZAPISAĆ SIĘ

na nieodpłatną pomoc prawną, poradnictwo obywatelskie
lub mediacje, zadzwoń:

 **32 776 30 31**

Poniedziałek - Środa

7:30 - 15:30

Czwartek

7:30 - 17:30


Piątek

7:30 - 13:30

POMOC UZYSKASZ W PUNKCIE

Punkt nr 1

Wielofunkcyjny Budynek „Balbina Centrum”
ul. Barona 30, Tychy
Lokal nr 212, piętro I

 pn - pt
9:00 - 13:00


Punkt nr 2

Urząd Miasta Tychy
Al. Niepodległości 49, Tychy
Pokój nr 317, piętro III

 pn - śr, pt
12:00 - 16:00
 czw
13:00 - 17:00


Punkt nr 3

Wielofunkcyjny Budynek „Balbina Centrum”
ul. Barona 30, Tychy
Lokal nr 212, piętro I

 pn - pt
13:30 - 17:30


Punkt nr 4

Plac św. Anny 4, Tychy

 pn - pt
8:00 - 12:00

Punkt nr 5

Plac św. Anny 4, Tychy

 pn - pt
12:30 - 16:30

Zadanie sfinansowano ze środków miasta Tychy pozyskanych w ramach dotacji z budżetu Państwa



POMOC PRAWNA
PORADY OBYWATELSKIE
MEDIACJA



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl



TYCHY  DOBRE MIEJSCE