



PRAWO PRACY

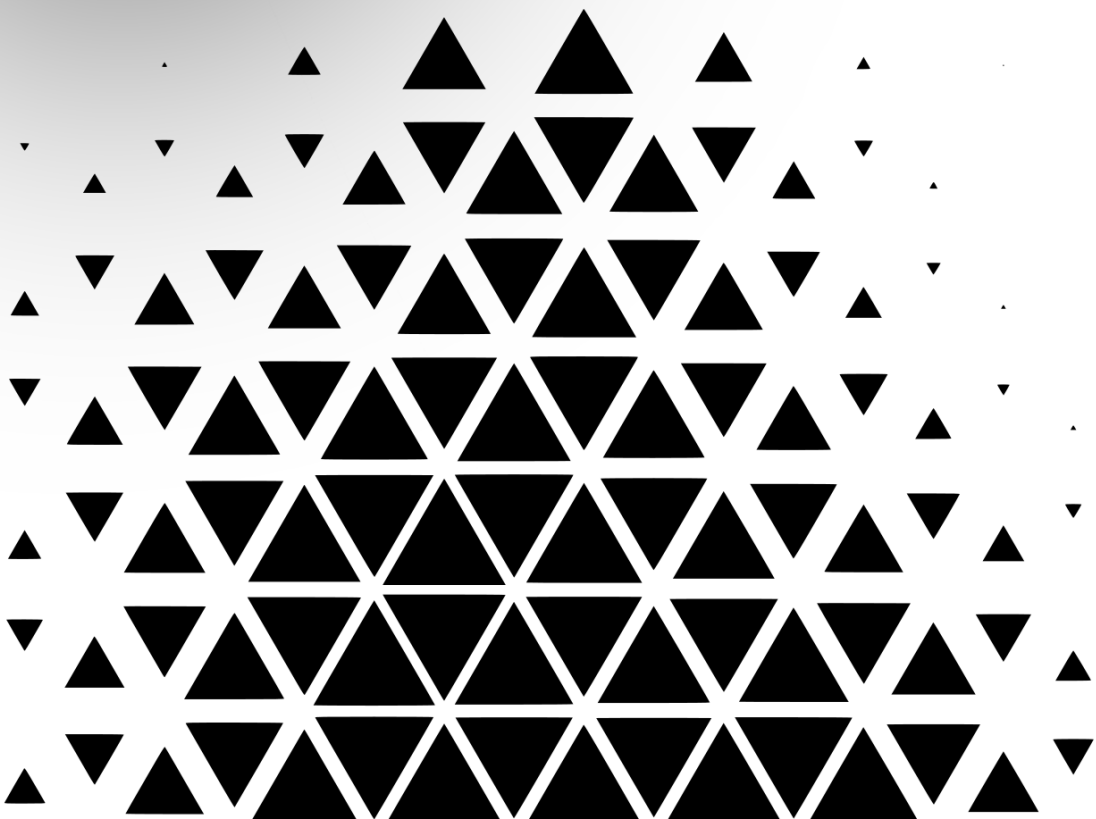
ZAKOŃCZENIE PRACY



PORADNIK PRAWNY

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	3
1. Jak można rozwiązać umowę o pracę?.....	4
2. Jak liczyć okres wypowiedzenia?.....	5
3. Czy można odejść z pracy z dnia na dzień?.....	6
4. Jak odejść z pracy bez okresu wypowiedzenia?.....	6
5. Czy na wypowiedzeniu można iść na L4?.....	7
6. Zmiana warunków pracy i płacy.....	8



WSTĘP

Szanowni Państwo,

w czasie kryzysu związanego z pandemią COVID-19 wiele osób doświadcza trudności, których rozwiązanie wymaga profesjonalnej wiedzy. Celem Stowarzyszenia „DOGMA” jest przybliżenie problemów prawnych, które pojawiają się w toku świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej i obywatelskiej, dlatego też w roku 2021 kontynuujemy serię poradników edukacyjnych.

Ze szczególną uwagą analizujemy aktualną sytuację na rynku pracy, dla którego miniony rok był wyjątkowo trudny. Pierwszym widocznym skutkiem pandemii był spadek liczby miejsc pracy. Zmieniły się też warunki pracy i rekrutacji, dostępność ofert, kontakty zawodowe i aktywności po godzinach.

Żywimy głęboką nadzieję, że szczegółowo dobrana tematyka kolejnych poradników pomoże odnaleźć się Państwu w gąszczu przepisów prawa i skutecznie dochodzić ich realizacji. Aktualizacje poradnika będą dostępne na stronie internetowej www.dogma.org.pl

Prawnicy i doradcy Stowarzyszenia "DOGMA"

Potrzebujesz pomocy prawnej?
Skontaktuj się z nami – tel. 79 88 69 599






**Umów się na bezpłatną poradę z doradcą Stowarzyszenia "DOGMA"
i dowiedz się jak w pełni korzystać ze swoich praw!**

Porady prawne świadczone są również telefonicznie.
Wykaz punktów z numerami do zapisów można znaleźć na stronach:
www.powiatwodzislawski.pl lub www.dogma.org.pl

Zapraszamy również na wirtualne spotkania z prawnikami, doradcami obywatelskimi i mediatorami w ramach cyklu wywiadów: „Spotkanie z prawnikiem”. Zachęcamy do śledzenia naszego profilu na Facebooku oraz kanału YouTube.

1. JAK ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ?

Kodeks pracy przewiduje kilka sposobów rozwiązywania 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 wykonana umowa była zawarta

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 z 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 przesłanki prawdziwe.

2. 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)

3. 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 też rozwiązać umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia.

4. 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.

5. 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.

6. ZMIANA WARUNKÓW PRACY I PŁACY

Ewa pracuje w zakładzie piekarsko-cukierniczym na stanowisku cukiernika. Firma zostaje przejęta przez większą piekarnię i w ramach redukcji kosztów likwiduje placówkę, w której pracuje Ewa, przenosząc pracowników do piekarni położonej 20 km dalej oraz zmieniając profil działalności z cukierniczego na piekarski. Ewa nie chce pracować jako piekarz oraz uważa, że dojeżdżanie będzie dla niej nieopłacalne. Tydzień po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego oświadcza pracodawcy na piśmie, że nie chce kontynuować pracy. Musi jednak (za wynagrodzeniem) dopracować w piekarni do końca upływu okresu wypowiedzenia, czyli 3 miesiące.

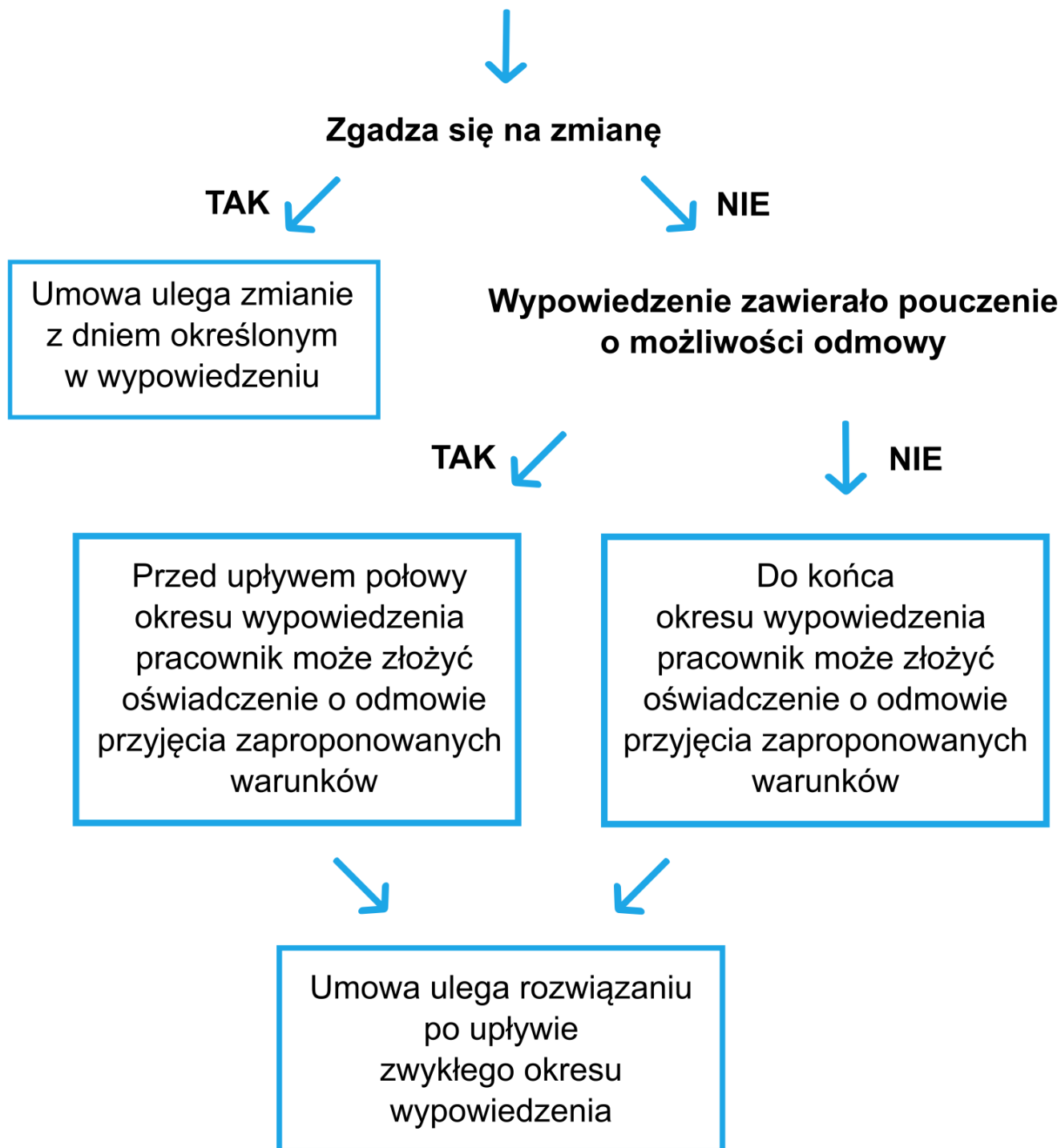
Zdarza się, że pracodawca, z różnych względów będzie chciał zmienić warunki pracy lub płacy pracownika. Nie może tego zrobić w sposób dowolny i bez zgody pracownika. W tym celu pracodawca powinien wystosować wypowiedzenie zmieniające, będące jednostronnym oświadczeniem pracodawcy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy należy uznać za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na warunki pracodawcy.

Oświadczenie pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej kwestii. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Wypowiedzenie zmieniające musi także zawierać pouczenie pracownika o prawie wniesienia odwołania do sądu.

Jeżeli pracownik odmawia przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia dla pracownika zatrudnionego, co najmniej 6 miesięcy będzie wynosił miesiąc, a dla pracownika zatrudnionego, co najmniej 3 lata będzie wynosił 3 miesiące.



Gdy pracownik otrzymuje na piśmie wypowiedzenie zmieniające warunki pracy np. miejsce pracy, wysokość pensji, zadania:



Pamiętaj!

Jeśli pracodawca „podsuwa” Ci do podpisania aneks do umowy o pracę, który jest dla Ciebie niekorzystny, a jednocześnie próbuje Cię zastraszyć, grozi, przymusza do podpisania – nie musisz tego robić! Poproś o czas na przemyślenie, weź pismo do domu, przeczytaj je w spokoju. Nawet jeśli podpisałeś aneks w takiej sytuacji, to może on być nieważny jako umowa zawarta pod wpływem groźby.



Oprócz wypowiedzenia zmieniającego mamy porozumienie zmieniające, najczęściej w formie aneksu do umowy. W przeciwieństwie do wypowiedzenia zmieniającego nie jest on szczegółowo uregulowany w kodeksie pracy. Pracodawca i pracownik mogą w porozumieniu ustalić dalsze zasady współpracy, jest ono bardziej elastyczne niż wypowiedzenie zmieniające. Jeśli pracownik nie zdecyduje się na podpisanie aneksu to w efekcie nie traci pracy, a jego umowa trwa niezmienną.

Najczęściej pracodawcy decydują się na wprowadzanie zmian w umowie, nawet niekorzystnych dla pracownika, poprzez porozumienie (aneks), a nie w formie wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca w takiej sytuacji nie ma obowiązku wypłacenia pracownikowi odprawy czy dodatku wyrównawczego przeznaczonego dla pracowników szczególnie chronionych. Dodatkowo w przypadku masowych porozumień zmieniających nie stosuje się procedury z ustawy o zwolnieniach grupowych.

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

**ZAPRASZAMY DO PUNKTÓW NIEODPŁATNEGO
PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO
PROWADZONYCH PRZEZ PRAWNIKÓW I DORADCÓW
STOWARZYSZENIA "DOGMA"**

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

Budynek Oazy aktywności, ul. Wałowa 30, 44-300 Wodzisław Śląski

Poniedziałek, środa	14.00 - 18.00
Wtorek	10.00 - 14.00

Gminne Centrum Kultury, ul. Kopernika 8, 44-350 Gorzyce

Czwartek	10.00 - 14.00
Piątek	14.00 - 18.00

Centrum Usług Społecznych, ul. Korfantego 87, 44-310 Radlin

Poniedziałek, wtorek, czwartek	13.00 - 17.00
Środa, piątek	9.00 - 13.00

INNE PUNKTY PORADNICZE W POWIECIE WODZISŁAWSKIM

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

Zespół Poradni Specjalistycznych, ul. 26 Marca 164
44-300 Wodzisław Śląski

Poniedziałek i piątek	8.00 - 16.00
Wtorek i środa	10.00 - 18.00
Czwartek	9.00 - 17.00

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

Urząd Miasta Pszów (Urząd Stanu Cywilnego)
ul. Pszowska 534, 44-370 Pszów

Poniedziałek i piątek	10.00 - 14.00
Wtorek	8.00 - 12.00
Środa	13.00 - 17.00
Czwartek	9.00 - 13.00

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

Rydułtowskie Centrum Kultury FENIKS
ul. Strzelców Bytomskich 9a, 44-280 Rydułtowy

Poniedziałek	9.00 - 13.00
Wtorek - piątek	12.00 - 16.00

Zapisy telefonicznie pod numerem tel. **32 412 09 51**
lub online: **<https://np.ms.gov.pl/>**

Infolinia Stowarzyszenia DOGMA tel. 79 88 69 599

Przypominamy, że w punkcie poradniczym obowiązują zasady reżimu sanitarnego

POWIAT WODZISŁAWSKI
<https://bip.powiatwodzislawski.pl/>
bipkod/17864872



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
darmowapomocprawna.ms.gov.pl/



Zadanie publiczne finansowane ze środków budżetu Państwa przekazanych przez Powiat Wodzisławski



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

