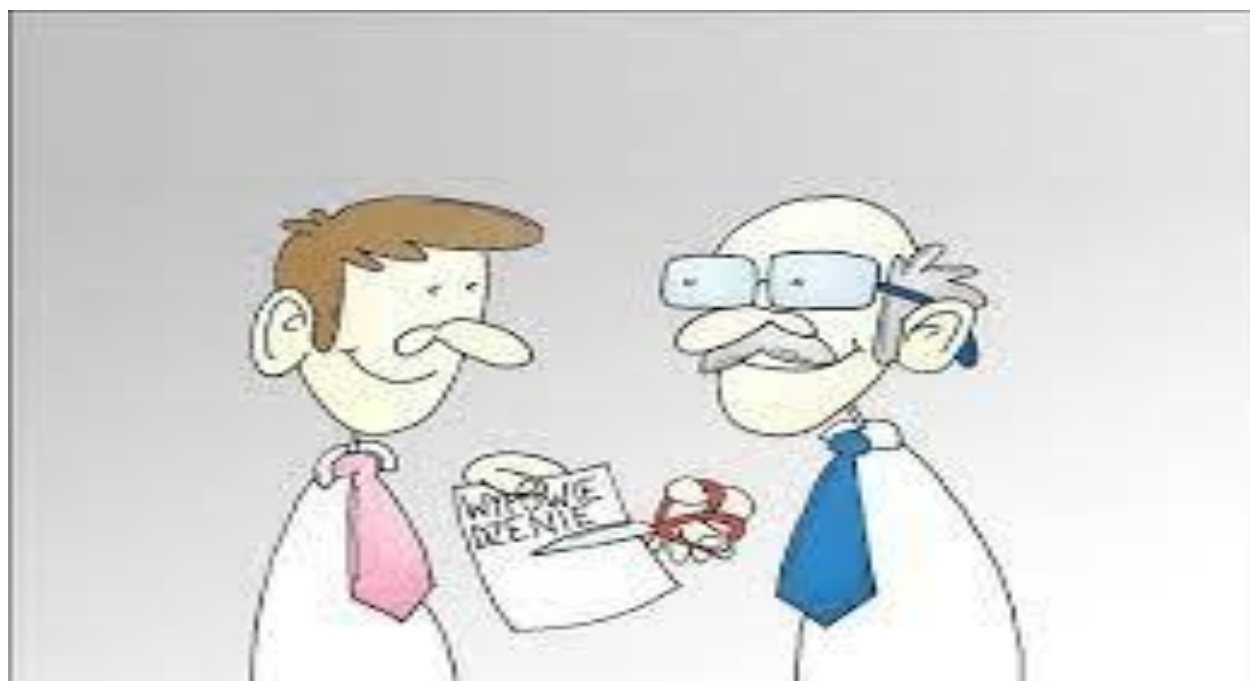


E – poradnik Powiatu Sandomierskiego
Sposoby rozwiązania umowy o pracę



*Poradnik przygotowany przez Lokalną Grupę Działania Powiatu Opatowskiego
w ramach realizacji zadania publicznego powierzonego przez Zarząd Powiatu
Sandomierskiego.*

Publikacja bezpłatna.

Praca zbiorowa

Autorzy:

Katarzyna Turbiarz – radca prawny, mediator

Katarzyna Markiewicz – radca prawny, doradca obywatelski

Wydawca:



Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania Powiatu Opatowskiego z siedzibą w Opatowie

ul. Bronisława Ostrowskiego ps. Cichy 1

27 – 500 Opatów

Tel. (15) 868 – 20 – 87

fax. (15) 868 – 20 - 87

e-mail: lgdopatow@o2.pl

<http://www.lgdopatow.pl>

WPROWADZENIE – NIEODPŁATNE PORADY PRAWNE, EDUKACJA PRAWNA

Nieodpłatna pomoc prawna, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie oraz edukacja prawna świadczone są zgodnie z ustawą z dnia 05 sierpnia 2015 roku o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U. 2020.2232 tj. z dnia 14 grudnia 2020 roku).

Miejsce i godziny świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego w Powiecie Sandomierskim:

<u>Zawichost</u>	<u>Sandomierz</u>	<u>Sandomierz</u>	<u>Klimontów</u>
<u>Punkt nr 1</u>	<u>Punkt nr 2</u>	<u>Punkt nr 3</u>	<u>Punkt nr 1</u>
<u>Nieodpłatna pomoc prawna</u>	<u>Nieodpłatna pomoc prawna</u>	<u>Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie i mediacje</u>	<u>Nieodpłatna pomoc prawna</u>
<u>ul. Żeromskiego 50</u>	<u>ul. Mickiewicza 34</u>	<u>ul. Mickiewicza 34</u>	<u>ul. Krakowska 15</u>
<u>tel. (15) 644 – 55 – 88</u>	<u>tel. (15) 644 – 55 – 88</u>	<u>Tel. (15) 644 – 55 - 88</u>	<u>Tel. (15) 644 – 55 - 88</u>
<u>Adwokat Aleksandra Narewska - Bidas</u>	<u>Lokalna Grupa Działania Powiatu Sandomierskiego</u> <u>Adwokat Aleksandra Narewska - Bidas</u>	<u>Lokalna Grupa Działania Powiatu Opatowskiego</u> <u>Radca Prawny Katarzyna Markiewicz</u>	<u>Radca Prawny Michał Sowiński</u>
<u>Poniedziałek: 11:30 - 15:30</u> <u>Wtorek: nieczynne</u> <u>Środa: 11:30 – 15:30</u> <u>Czwartek: nieczynne</u> <u>Piątek: 11:30 – 13:30</u> <u>Sobota: nieczynne</u>	<u>Poniedziałek: 7:00 – 11:00</u> <u>Wtorek: 7:00 – 11:00</u> <u>Środa: 7:00 – 11:00</u> <u>Czwartek: 7:00 – 11:00</u> <u>Piątek: 7:00 – 11:00</u> <u>Sobota: nieczynne</u>	<u>Poniedziałek: 12:00 – 16:00</u> <u>Wtorek: 12:00 – 16:00</u> <u>Środa: 12:00 – 16:00</u> <u>Czwartek: 12:00 – 16:00</u> <u>Piątek: 12:00 – 16:00</u> <u>Sobota: nieczynne</u>	<u>Poniedziałek: nieczynne</u> <u>Wtorek: 13:00 – 17:00</u> <u>Środa: nieczynne</u> <u>Czwartek: 13:00 – 17:00</u> <u>Piątek: 8:00 – 10.00</u> <u>Sobota: nieczynne</u>

NA JAKĄ POMOC MOŻE LICZYĆ OSOBA UPRAWNIONA

Nieodpłatna pomoc prawna obejmuje:

- Poinformowanie o obowiązującym stanie prawnym oraz o przysługujących prawach i obowiązkach, w tym w związku z toczącym się postępowaniem przygotowawczym, sądowym, administracyjnym lub sądownoadministracyjnym;
- Wskazanie sposobu rozwiązania problemu prawnego;
- Przygotowanie projektu pisma w tych sprawach, z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądownoadministracyjnym;
- Sporządzenie projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w różnych rodzajach postępowań;
- Nieodpłatną mediację.

Uwaga!!!

Nieodpłatna pomoc prawna nie obejmuje spraw związanych:

- z prowadzeniem działalności gospodarczej, z wyjątkiem przygotowania do rozpoczęcia tej działalności.

Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje:

- działania dostosowane do indywidualnej sytuacji osoby uprawnionej, zmierzające do podniesienia świadomości tej osoby o przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach oraz wsparcia w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, w tym, w razie potrzeby, sporządzenie wspólnie z osobą

uprawnioną planu działania i pomoc w jego realizacji. Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje w szczególności porady dla osób zadłużonych i porady z zakresu spraw mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego,

➤ nieodpłatną mediację.

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z NIEODPŁATNEJ POMOC PRAWNEJ

KAŻDY, kto znajduje się w sytuacji, w której nie może ponieść kosztów odpłatnej pomocy i złoży takie oświadczenie w punkcie, w którym świadczona jest nieodpłatna pomoc, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie lub nieodpłatna mediacja.

Osoba uprawniona, przed uzyskaniem nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, składa pisemne oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

Oświadczenie składa się osobie udzielającej nieodpłatnej pomocy prawnej lub świadczącej nieodpłatne poradnictwo obywatelskie.

Oświadczenie, przechowuje się w warunkach uniemożliwiających dostęp do niego osób trzecich. Administratorem danych osobowych zawartych w oświadczeniu, jest starosta. W celu umożliwienia kontroli prawidłowości udzielania nieodpłatnej pomocy prawnej i świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego starosta przechowuje oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, przez trzy lata od końca roku kalendarzowego, w którym oświadczenie zostało sporządzone.

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą (osoba samozatrudniona) niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku.

Nieodpłatna pomoc prawna dla samozatrudnionych przedsiębiorców ma charakter pomocy de minimis.

INNE ISTOTNE INFORMACJE

Porady prawne udzielane są w ramach osobistej wizyty osoby uprawnionej w punkcie nieodpłatnego poradnictwa prawnego. Osoby, które ze względu na niepełnosprawność ruchową lub inne trudności nie są w stanie stawić się osobiście w punkcie porad prawnych pomoc prawna świadczona jest poza siedzibą punktu lub z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość po uprzednim zgłoszeniu w/w faktu pod wskazanym wyżej numerem telefonu oraz złożeniu stosownego oświadczenia.

EDUKACJA PRAWNA

Edukacja prawna stanowi ustawiczny proces prowadzony wobec obywateli bez względu na wiek. W ramach realizacji zadania z zakresu edukacji prawnej prowadzone są zajęcia dla uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie podstawowych praw i obowiązków, profilaktyki oraz zwalczania przestępstw oraz funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Celem edukacji prawnej dzieci i młodzieży jest zapobieganie wykluczeniu prawnemu w dorosłym życiu. W ramach edukacji prawnej prowadzone są wykłady teoretyczne jak również szereg zajęć o charakterze praktycznym.

SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Jeden z częstszych problemów dotyczących wizyt w ramach nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego stanowi tematyka związana z prawem pracy a w szczególności sposobami rozwiązania umowy o pracę.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. 2023.1465 tj. z dnia 31 lipca 2023 roku) przewiduje następujące sposoby rozwiązania umowy o pracę przewidziane w art. 30 kp:

- porozumienie stron,
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- upływ czasu na który umowa została zawarta.

POROZUMIENIE STRON

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 1 kp umowa o pracę może rozwiązać się na podstawie porozumienia stron. Przy tym sposobie rozwiązania umowy o pracę warto pamiętać, że owo porozumienie stron musi być wspólnie wypracowane przez obydwie strony stosunku pracy. Z propozycją rozwiązania umowy o pracę w oparciu o porozumienie stron może wyjść zarówno pracodawca jak i pracownik. Porozumienie sporządza się na piśmie w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA

Ten sposób rozwiązania umowy o pracę przewidziany został w art. 30 § 1 pkt. 2 kp. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę może złożyć każda ze stron stosunku pracy a samo rozwiązanie umowy następuje po upływie okresu wypowiedzenia.

Ile wynosi okres wypowiedzenia?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę uzależniony jest od czasokresu zatrudnienia pracownika oraz rodzaju umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony lub na czas nieokreślony).

W przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny okres wypowiedzenia wynosi:

- 3 dni robocze jeżeli okres próbny nie przekraczał 2 tygodni,
- tydzień jeżeli okres próbny przekraczał 2 tygodnie,
- 2 tygodnie jeżeli okres próbny wynosił 3 miesiące.

W przypadku umów zawartych na czas określony lub nieokreślony okresy wypowiedzenia wynoszą:

- 2 tygodnie w przypadku zatrudnienia pracownika trwającego krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc w przypadku zatrudnienia pracownika co najmniej przez 6 miesięcy,
- 3 miesiące w przypadku zatrudnienia pracownika co najmniej 3 lata.

Uwaga!!!

Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn likwidacji lub upadłości pracodawcy lub z innych przyczyn nie dotyczących pracownika może nastąpić ze skróceniem okresu wypowiedzenia z 3 miesięcy do 1 miesiąca. W takim przypadku za pozostały okres wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

W jakiej formie powinno nastąpić wypowiedzenie umowy o pracę?

Oświadczenie zarówno pracownika jak i pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być złożone na piśmie. Dodatkowo oświadczenie pracodawcy rozwiązujące umowę o pracę zawartą na czas określony lub nieokreślony winno zawierać wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz pouczenie o przysługującym prawie odwołania się do sądu.

Jak liczyć termin wypowiedzenia?

W przypadku okresów wypowiedzenia obejmujących tydzień lub miesiąc bądź też ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Czy w okresie wypowiedzenia pracownik zobowiązany jest świadczyć pracę?

Co do zasady tak jednakże przepisy prawa pracy przewidują możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia do upływu okresu tego wypowiedzenia. W sytuacji takiej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę?

W okresie co najmniej 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy.

Wymiar tych dni przedstawia się następująco:

- 2 dni robocze jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie lub 1 miesiąc,
- 3 dni robocze jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, dotyczy to również sytuacji w której zastosowano skrócenie okresu wypowiedzenia.

W przypadku skorzystania z w/w dni pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Kiedy obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę?

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę:

- w czasie urlopu pracownika,
- w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w czasie gdy upłynął już termin do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- pracownikowi któremu pozostało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, w sytuacji gdy okres zatrudnienia pozwoli mu na uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 52 kp pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w sytuacji:

- ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

- 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,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W jakim terminie pracodawca może zastosować w/w sposób rozwiązania umowy o pracę?

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić w terminie do 1 miesiąca od uzyskania wiadomości przez pracodawcę o okolicznościach uzasadniających zachowanie w/w trybu.

W jakiej formie winno nastąpić złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp?

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia winno nastąpić w formie pisemnej. W treści oświadczenia powinna być zawarta przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA BEZ WINY PRACOWNIKA

Artykuł 53 kp daje pracodawcy możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Sytuacja taka może nastąpić w przypadku gdy:

- niezdolność pracownika do pracy na skutek choroby trwała dłużej niż 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, lub 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.
- usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwała dłużej niż 1 miesiąc.

Ważne!!!

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 kp nie może nastąpić w przypadku:

- nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku,
- stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Uwaga!!!

W miarę możliwości pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyn o których mowa powyżej.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA

Jak wynika z art. 55 kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie pracownika w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Ponadto pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W jakiej formie pracownik winien złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 kp?

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną oraz zawierać wskazanie przyczyny zastosowania w/w trybu rozwiązania stosunku pracy.

Wzór oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

miejsowość, data

dane osoby składającej oświadczenie

pracownika/pracodawcy

dane adresata oświadczenia

pracownika/pracodawcy

Niniejszym oświadczam, że wypowiadam umowę o pracę zawartą w dniu z zachowanie okresu wypowiedzenia ...

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w dniu

podpis

Ważne!!!

Pracodawca składający oświadczenie w jego treści musi zawrzeć przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu pracy.