

Zakończenie stosunku pracy – urlop, ekwiwalent, pułapki i inne

Agata Rosińska

31.10.2024

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron



Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę jest to zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy, którego przedmiot stanowi rozwiązanie istniejącej umowy o pracę.

Na mocy porozumienia stron można rozwiązać każdą umowę o pracę, w tym nawet umowę z pracownikiem podlegającym ochronie przed zwolnieniem z pracy.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

➤ przez pracodawcę

➤ przez pracownika

Jest jednostronną czynnością prawną zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę jednak nie ze skutkiem natychmiastowym, lecz po upływie okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy z upływem czasu

Rozwiązaniem umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta można zakończyć:

- ✓ umowę o pracę na okres próbny,
- ✓ umowę o pracę na czas określony.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

Rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia umowa ulegnie rozwiązaniu z chwilą wręczenia przez jedną stronę stosunku pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia drugiej stronie stosunku pracy.

„Dyscyplinarka” dla pracownika (art. 52 KP)



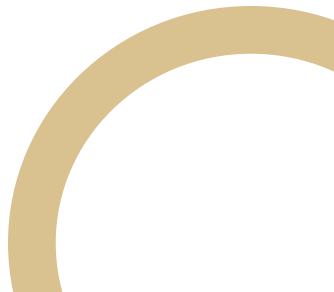
Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych



Popęlnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie



Utrata niezbędnych uprawnień ze swojej winy



Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika

Art. 53 Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

Art. 55 Kodeksu pracy

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez 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.

§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. 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.

Urlop w okresie wypowiedzenia

Art. 167¹. Kodeksu pracy

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Art. 36² Kodeksu pracy

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

Dni wolne na poszukiwanie pracy

Art. 37 Kodeksu pracy

§ 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;

2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy to rekompensata pieniężna, którą otrzymuje pracownik zatrudniony na umowę o pracę, jeśli nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, ponieważ stosunek pracy został rozwiązany.

Współczynnik ekwiwalentu

Współczynnik ustala się, **odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy** wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, **a otrzymany wynik dzieli się przez 12.**

Współczynnik ekwiwalentu

Współczynnik ustala się, **odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy** wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a **otrzymany wynik dzieli się przez 12.**

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Współczynnik urlopowy w 2024 wynosi:

- dla zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy - **20,92**
- dla zatrudnionych na $\frac{1}{4}$ etatu – 5,23
- dla zatrudnionych na $\frac{1}{2}$ etatu – 10,46
- dla zatrudnionych na $\frac{3}{4}$ etatu – 15,69

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

W celu obliczenia kwoty ekwiwalentu urlopowego trzeba określić podstawę jego wymiaru, w którego skład wchodzi:

1. wynagrodzenie pracownika określone w stawce miesięcznej
2. zmienne składniki wynagrodzenia.

Obliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop obejmuje następujące kroki:

1. Podstawę wymiaru ekwiwalentu należy podzielić przez współczynnik ekwiwalentu 2024.
2. Ekwiwalent za jeden dzień urlopu należy podzielić przez liczbę godzin pracy na dobę.
3. W ten sposób otrzymamy ekwiwalent za jedną godzinę. Należy pomnożyć go przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

Wynagrodzenie zasadnicze 4.500 zł brutto

Ostatnie 3 m-ce pracy: premia 150 zł/m-c

Wyliczenie podstawy ekwiwalentu

4500 zł brutto + 150 zł = 4650 zł

Ekwiwalent za 1 dzień urlopu

4650 zł : 20,92 (współczynnik ekwiwalentu 2024) = 222,28 zł

Ekwiwalent za 1 godzinę urlopu

222,28 zł : 8 godz. = 27,79 zł

Należny ekwiwalent

27,79 zł x 24 godz. = 666,96 zł

Pułapki przy rozwiązywaniu umów i skutki źle wypowiedzianej umowy

Pułapki przy rozwiązywaniu umów

- ✓ Fikcyjna przyczyna wypowiedzenia
- ✓ Likwidacja stanowiska pracy
- ✓ Ustne oświadczenie o wypowiedzeniu
- ✓ Brak podania przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony i nieokreślony
- ✓ Brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy
- ✓ Zwolnienie osoby w wieku przedemerytalnym
- ✓ Zwolnienie pracownika na urlopie lub chorobowym
- ✓ Nieuzasadnione skrócenie okresu wypowiedzenia



Skutki źle wypowiedzianej umowy

- ✓ Konieczność przywrócenia pracownika do pracy
- ✓ Odszkodowanie

