

Pracuję legalnie

ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ПІСЛЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ

Припинення трудових відносин створює права і обов'язки роботодавців і працівників, належне виконання яких гарантує законне завершення співпраці.

Обов'язки роботодавця:

- сплатити працівнику останню заробітну плату за роботу та інші грошові допомоги, що йому належать,
- повідомити про припинення трудових відносин відповідним органам влади.

УВАГА!

Невиконання цих зобов'язань може дати працівнику право на відповідні вимоги. Наприклад, у разі невиплати заробітної плати та інших виплат, працівник може повідомити про цей факт у Національну інспекцію праці (подати скаргу) або подати позов до суду.

Працівник може подати скаргу в письмовій формі (листом, електронною поштою) або особисто в Національну інспекцію праці.



ДОКУМЕНТАЦІЯ

1. Довідка з місця роботи

У зв'язку з розірванням трудових відносин чи закінченням терміну дії трудового контракту роботодавець зобов'язаний негайно видати працівникові довідку, що підтверджує факт трудових відносин, якщо він не має наміру укласти з ним нові трудові відносини протягом 7 днів з моменту розірвання попередніх трудових відносин чи закінчення терміну дії попереднього контракту. Довідка видається за період чи періоди працевлаштування, за які досі довідка не видавалась. У разі укладення з тим самим працівником нових трудових відносин протягом 7 днів з моменту розірвання попередніх трудових відносин чи припинення дії попереднього трудового контракту, роботодавець зобов'язаний видати працівникові довідку, що підтверджує факт трудових відносин, виключно за заявою працівника, яка подається у паперовому чи в електронному вигляді.

Заяву можна подати в будь-який час і вона може стосуватися видачі довідки, що підтверджує факт трудових відносин за минулий період чи за всі періоди працевлаштування, за які досі не видавалась довідка. У такому випадку роботодавець зобов'язаний видати працівникові довідку протягом 7 днів з дати подання заяви.

Довідку з місця роботи слід видати:

- безпосередньо працівнику або
- особі, уповноважена працівником у письмовій формі на дату припинення або закінчення трудових відносин.

ДОКУМЕНТАЦІЯ

Якщо видача довідки працівнику або його уповноваженій особі не є можливою, роботодавець не пізніше ніж через 7 днів з дати припинення трудових відносин надсилає довідку працівнику або цій особі поштою або доставляє іншим чином.

УВАГА!

Видача довідки з місця роботи не може бути обумовлена попереднім розрахунком працівника з роботодавцем.

2. Думка про колишнього працівника

Роботодавець не зобов'язаний висловлювати думку щодо працівника, але може взяти до уваги такий запит працівника та видати відповідну думку.

3. Обов'язки роботодавця як платника авансів за податок на прибуток

Роботодавець, як платник авансових платежів за податок на доходи фізичних осіб, зобов'язаний підготувати інформацію РІТ11.

Як правило, підготовка та передача інформації РІТ11 має відбутися до кінця лютого року, наступного за податковим роком, якого стосується ця інформація.

У результаті припинення трудового договору протягом податкового року, обов'язок збору платником авансових платежів за податок на прибуток припиняється.

ДОКУМЕНТАЦІЯ

Тому платник зобов'язаний надати компетентній податковій службі та платнику податку інформацію PIT11, якщо платник податків подає такий запит. Кінцевий термін для цього – 14 днів, який нараховується з дати подання запиту.



4. Обов'язки роботодавця як платника внесків на соціальне страхування

Припинення трудових відносин призводить до закінчення терміну дії права на соціальне страхування та медичне страхування. Будьяка особа, стосовно якої закінчився термін дії права на соціальне страхування або медичне страхування, підлягає зняттю з реєстрації щодо цього страхування. Зняття реєстрації здійснюється платником внесків на бланку ZUS ZWUA.

ГРОШОВІ ВИПЛАТИ

1. Оплата праці

Роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику останню заробітну плату за роботу у день, коли закінчуються трудові відносини.

У разі припинення трудової діяльності перестає діяти термін сплати заробітної плати, зазначений у внутрішніх нормах. Припинення останнього дня працевлаштування визначає одночасно термін погашення більшості фінансових претензій, що виникають у зв'язку з трудовими відносинами.

2. Еквівалент за чергову відпустку

У разі не використання працівником своєї чергової відпустки повністю або частково через припинення або закінчення терміну дії трудових відносин, працівник має право на грошовий еквівалент.

Він не виплачується тільки в тому випадку, коли сторони домовилися про використання відпустки, коли працівник залишається в трудових відносинах, на підставі чергового трудового договору, укладеного з тим же роботодавцем одразу ж після припинення або закінчення терміну дії попереднього трудового договору.

Грошовий еквівалент за невикористану чергову відпустку роботодавець зобов'язаний виплатити на день закінчення трудової діяльності. Це підкреслив Верховний суд від 29 березня 2001 року (I PKN 336/00, OSNP від 2003 р. №1, поз. 14).

ВИХІДНА ДОПОМОГА

1. Вихідна допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин з причин, які не відносяться до працівників.

Працівник має право на вихідну допомогу в зв'язку з припиненням його трудових відносин з причин, не залежних від працівника відповідно до Закону від 13 березня 2003 року про спеціальні правила припинення трудових відносин з причин, не пов'язаних з працівниками. Положення цього закону застосовуються в разі необхідності припинення роботодавцем, який працевлаштовує не менше 20 працівників, трудових відносин з причин, що не залежать від працівників, шляхом припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, а також за згодою сторін.

Сума вихідної допомоги, що надається працівникам, залежить від тривалості роботи з роботодавцем і розміру заробітної плати.

Працівник має право на вихідну допомогу у розмірі:

- заробітної плати за **один місяць**
 - у випадку зайнятості менше 2 років,
- заробітної плати за **два місяці**
 - у випадку зайнятості від двох до восьми років,
- заробітної плати за **три місяці**
 - у випадку зайнятості більше восьми років.

Розмір вихідної допомоги може бути збільшений на основі внутрішніх норм роботодавця.

ВИХІДНА ДОПОМОГА

2. Допомога у зв'язку з виходом на пенсію

Роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, що відповідає умовам для отримання права на пенсію за непрацездатністю або за віком, чиї трудові відносини були припинені в зв'язку з виходом на пенсію за непрацездатністю чи віком.

На допомогу у зв'язку з пенсією за непрацездатністю має право працівник у випадку як постійної, так і тимчасової пенсії (постанова Верховного суду від 20 квітня 1989 року III PZP 6/89). Підставою до отримання допомоги є отримання права на пенсію у зв'язку непрацездатністю. Такою основою не є, наприклад, отримання права на пенсію у зв'язку з втратою годувальника.

У разі виходу на пенсію, право на вихідну допомогу також надається в разі так званого раннього виходу на пенсію. У той же час, допомога у зв'язку з виходом на пенсію не належить працівникові в зв'язку з припиненням трудових відносин, за яким працівник отримує передпенсійну виплату (рішення Верховного суду від 6 травня 2003 р I PK 257/02).

УВАГА!

Ця вихідна допомога сплачується в розмірі одномісячної заробітної плати. Працівник, який вже отримав вихідну допомогу, не може знову отримати право на неї. Якщо він отримав допомогу у зв'язку з виходом на пенсію за непрацездатністю, то не має права на допомогу у зв'язку з виходом на пенсію за віком.

ВИХІДНА ДОПОМОГА

3. Допомога у зв'язку зі смертю

Трудові відносини закінчуються на день смерті працівника. Права власності на основі трудових відносин переходять після його смерті, в рівних частинах, чоловікові (дружині) та іншим особам, які виконують умови, необхідні для отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника відповідно до положень про пенсії з Фонду соціального страхування.

У разі смерті працівника під час трудових відносин або під час отримання, після їх припинення, допомоги по непрацездатності в зв'язку з хворобою, члени сім'ї працівника мають право на отримання від роботодавця **допомоги у зв'язку зі смертю**. Її розмір залежить від тривалості зайнятості працівника у даного роботодавця і становить:

- **заробітну плату за один місяць**, якщо працівник працював менше 10 років,
- **тримісячну заробітну плату**, якщо працівник працював щонайменше 10 роки,
- **шестимісячну заробітну плату** якщо працівник працював щонайменше 15 роки.

Якщо після померлого працівника залишався тільки один член сім'ї, що має право на допомогу у зв'язку зі смертю, він має право на виплату половини визначеної суми.

КОМПЕНСАЦІЯ

1) Компенсація за смерть роботодавця

Працівник, чий договір закінчився через смерть роботодавця, має право на компенсацію у розмірі заробітної плати за період повідомлення.

2) Компенсація за скорочений термін повідомлення

Скорочення періоду повідомлення роботодавцем може стосуватися лише припинення трудового договору на невизначений час або договору на визначений час в результаті банкрутства чи ліквідації роботодавця або з інших причин, не пов'язаних з працівником.

Це скорочення стосується повідомлення за три місяці. Скорочений період повідомлення не може бути коротшим, ніж за один місяць.

Працівник має право на компенсацію, яка належить йому на час від закінчення трудового договору до кінцевого, встановленого законом (тримісячного) строку повідомлення.

Компенсація нараховується у розмірі заробітної плати за решту періоду повідомлення. Компенсація компенсує втрату заробітної плати в результаті ранішого припинення трудової діяльності. Період, за який сплачується компенсація, включається працівникові, що залишився в цей період без роботи, до періоду працевлаштування.

КОМПЕНСАЦІЯ

3) Компенсація за невинувачене або незаконне розірвання або припинення трудового договору.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір без попереднього повідомлення з порушення положень про припинення трудового договору в цьому режимі, має право на компенсацію у розмірі заробітної плати за період повідомлення.

У разі розірвання роботодавцем без повідомлення трудового договору, укладеного на визначений час, працівник має право на отримання компенсації в розмірі заробітної плати за той час, до якого договір мав тривати, але не більше ніж на строк повідомлення. У розмірі заробітної плати за строк від двох тижнів до трьох місяців, однак не нижче, ніж заробітна плата за період повідомлення.

З іншого боку, у разі неправильного припинення трудового договору, укладеного на невизначений термін, **працівник має право на компенсацію у розмірі заробітної плати за період від двох тижнів до трьох місяців, але не нижче оплати за період повідомлення.**

У разі неправильного розірвання трудового договору, укладеного на визначений час, працівник має право на отримання компенсації в розмірі заробітної плати за той час, до якого договір мав тривати, але не більше ніж за 3 місяці.



КОМПЕНСАЦІЯ

4) Неправильна довідка з місця роботи.

Працівник, який зазнав збитків у зв'язку з відсутністю видачі протягом встановленого строку або видачі невірної довідки з місця роботи, може вимагати компенсації роботодавцем.

УВАГА!

Компенсація за невчасно або неправильно видану довідку з місця роботи обмежена розміром заробітної плати за шість тижнів.

Працівник має право на компенсацію згідно з цим у розмірі заробітної плати за період, у який він залишався без роботи з цієї причини, однак не довше 6 тижнів.

5) Порушення основних трудових обов'язків роботодавцем.

Працівник, який розірвав договір без періоду повідомлення (відповідно до пункту 1¹ статті 55 ТК), у зв'язку з серйозним порушенням роботодавцем основних зобов'язань перед працівником, має право на компенсацію. Компенсація виплачується у розмірі заробітної плати за період повідомлення, а якщо трудовий договір був укладений на визначений час – у розмірі заробітної плати за період, до якого повинен був продовжуватися договір, але не більше ніж за період повідомлення.

КОМПЕНСАЦІЯ

6) Дискримінація або мобінг.

Особа, щодо якої роботодавець порушив принцип рівного ставлення у сфері зайнятості, має право на відшкодування в розмірі щонайменше мінімальної заробітної плати, визначеної на підставі окремих положень.

Працівник, який внаслідок мобінгу розірвав трудовий договір, має право вимагати від роботодавця відшкодування у розмірі не менше мінімальної заробітної плати, визначеної на підставі окремих положень.

УВАГА!

Працівник, у якого внаслідок мобінгу виникли проблеми зі здоров'ям, може вимагати від роботодавця відповідної суми у якості відшкодування за завдану йому шкоду.

7) Компенсація на основі заборони конкуренції після закінчення трудових відносин.

Якщо роботодавець і працівник уклали договір про заборону конкуренції після закінчення трудової діяльності, роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію не менш як 25% від заробітної плати, отримуваної працівником до закінчення його зайнятості, протягом періоду, що відповідає тривалості дії заборони на конкуренцію; компенсація може бути виплачена в щомісячних внесках.

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА

Повернення майна

Працівник зобов'язаний відзвітувати щодо майна, ввіреного йому у зв'язку з трудовими відносинами.

Працівник, якому довірено із зобов'язанням повернути або відзвітувати щодо них:

- гроші,
- цінні папери або цінності,
- інструменти та прилади, обладнання та інші аналогічні предмети,
- засоби індивідуального захисту та
- робочий одяг і взуття,

відповідає у повному обсязі за збитки, заподіяні цьому майну.

Працівник відповідає

повному розмірі також за збиток щодо іншого дорученого йому майна,

з обов'язком повернення або розрахунку.

УВАГА!

Працівник може бути звільнений від відповідальності, якщо він доведе, що шкода була заподіяна з причин, що не підлягають його контролю, зокрема через нездатність роботодавця забезпечити умови для захисту довіреного майна.

ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ

Періодичні медогляди

Роботодавці, які наймають працівників в умовах впливу канцерогенних речовин чи агентів або фіброзного пилу, зобов'язані забезпечити цим працівникам огляди:

- після припинення роботи при контакті з цими речовинами, агентами або пилом;
- після закінчення трудових відносин, якщо зацікавлена особа складе запит про проведення такого огляду.



Метою таких оглядів є раннє виявлення хвороб, пов'язаних із виконуваними під час працевлаштування роботами. Перевірка стану здоров'я повинна бути підтверджена свідцтвом лікаря трудової медицини, одна копія якого зберігається роботодавцем у особовій справі колишнього працівника. Витрати на такі огляди покриваються роботодавцем.

ПРАВОВІ ОСНОВИ

- Закон від 26 червня 1974 р. "Трудовий кодекс" (Законодавчий вісник за 2018 р., поз. 108, зі змінами).
- Ст. 39 п. 2 закону від 26 липня 1991 р. про податок на доходи фізичних осіб (Законодавчий Вісник за 2018 р. поз. 200, зі змінами).
- Ст. 125 і ст. 125а Закону від 17 грудня 1998 року про пенсії за віком та непрацездатністю з Фонду соціального страхування (Законодавчий вісник за 2017 р., поз. 1383, зі змінами).
- Закон від 13 жовтня 1998 р. про систему соціального страхування (Законодавчий вісник за 2017 р., поз. 1778, зі змінами).
- Закон від 13 березня 2003 р. про спеціальні правила припинення трудових відносин з причин, не залежних від працівників (Закон. Вісник, 2016 р. поз. 1474, зі змінами).
- Розпорядження Міністра культури від 15 лютого 2005 р. "Про умови зберігання персональної та платіжної документації роботодавців" (Закон. вісник за 2005 рік № 32, п. 284).
- Постанова Міністра праці та соціальної політики від 8 січня 1997 р. щодо детальних правил надання щорічних відпусток, встановлення та оплати заробітної плати за час відпустки та грошового еквіваленту за відпустку (Закон. Вісник від 1997 р. № 2, ст 14, з поправками).
- Закон від 23 квітня 1964 року Цивільний кодекс (Законодавчий вісник за 2017 р., поз. 459, зі змінами).

Вам потрібна допомога? Перейти до

www.prawawpracy.pl

Консультації з питань законності працевлаштування громадян України на території Республіки Польщі українською мовою надаються в понеділок, вівторок та середу з 16.00 до 20.00 за телефоном 22 111 35 29