

Pracuję legalnie

# OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO USTANIU STOSUNKU PRACY



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD  
UBEZPIECZEŃ  
SPOŁECZNYCH



# OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Rozwiązanie stosunku pracy rodzi prawa i obowiązki zarówno pracodawcy, jak i pracownika, których należyte spełnienie gwarantuje zgodne z prawem zakończenie współpracy.

## Obowiązki pracodawcy to:

- wypłacić pracownikowi ostatnie wynagrodzenie za pracę oraz inne należne mu świadczenia pieniężne,
- zgłosić fakt zakończenia zatrudnienia odpowiednim organom.

## UWAGA!

Niedopełnienie powyższych obowiązków może wiązać się z powstaniem po stronie pracownika odpowiednich roszczeń. Na przykład w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracownik może fakt ten zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy (złożyć skargę) lub wystąpić na drogę postępowania sądowego z tym roszczeniem.

Skargę pracownik może zgłosić pisemnie (listownie lub pocztą elektroniczną) lub osobiście w siedzibie Państwowej Inspekcji Pracy.



# DOKUMENTACJA

## 1. Świadcstwo pracy

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany **niezwłocznie** wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy **w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy**. Świadectwo dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy **w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy**, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W tym przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy **w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku**.

**Świadectwo pracy należy wydać bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.**

Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca, **nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy**, przesyła świadectwo pracy pracowniko-

# DOKUMENTACJA

wi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

## 2. Dokumenty wydawane wraz ze świadectwem pracy

Pracodawca ma obowiązek wraz ze świadectwem pracy przekazać pracownikowi informację o okresie przechowywania dokumentacji oraz możliwości jej odbioru do końca miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym upłynął ten okres, a także o zniszczeniu dokumentacji przez pracodawcę w razie braku jej odbioru – **patrz podstawy prawne nr 1.**

## 3. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej po ustaniu zatrudnienia

Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej uzależniony jest od daty nawiązania stosunku pracy:

- **Stosunki pracy nawiązane przed 1 stycznia 1999 r.**  
– okres zatrudnienia + 50 lat od rozwiązania stosunku pracy;
- **Stosunki pracy nawiązane po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r.** – okres zatrudnienia + 50 lat od rozwiązania stosunku pracy lub okres zatrudnienia + 10 lat od końca roku kalendarzowego od dnia złożenia raportu informacyjnego do ZUS – **patrz podstawy prawne nr 3.**
- **Stosunki pracy nawiązane po 31 grudnia 2018 r.** – okres zatrudnienia + 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy.

# DOKUMENTACJA

## **UWAGA!**

10-letni okres przechowywania dokumentacji pracowni-  
czej może ulec wydłużeniu w przypadkach wskazanych w  
art. 94<sup>4</sup> i art. 94<sup>5</sup> Kodeksu pracy oraz w art. 5 ustawy z dnia  
10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku  
ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych  
oraz ich elektroniczną.

## **4. Zniszczenie dokumentacji po okresie jej przechowywania**

Pracodawca zgodnie z przepisami obowiązującymi od dnia 1 stycznia 2019 r. ma obowiązek zniszczyć dokumentację pracowniczą w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór dokumentacji pracowni-  
czej.

## **5. Powiadomienie organu egzekucyjnego**

Jeżeli wynagrodzenie pracownika, którego stosunek pracy ustaje, podlega zajęciu komorniczemu, odpowiednią informację pracodawca obowiązany jest zamieścić w świadectwie pracy. W przypadku kiedy nowy pracodawca jest znany dotychczasowemu pracodawcy, wówczas na tym drugim ciąży obowiązek przesłania nowemu pracodawcy dokumentów dotyczących zajęcia wynagrodzenia. Pracodawca ma obowiązek powiadomić o tym fakcie komornika i pracownika będącego dłużnikiem w postępowaniu egzekucyjnym.

# ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

## 1. Wynagrodzenie za pracę

**Pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi ostatnie wynagrodzenie za pracę w dniu, w którym ustaje stosunek pracy.**

W przypadku zakończenia zatrudnienia przestaje zasadniczo obowiązywać określony w przepisach wewnętrznych termin wypłaty wynagrodzenia. Upływ ostatniego dnia zatrudnienia wyznacza jednocześnie dzień wymagalności większości roszczeń finansowych wynikających ze stosunku pracy.

## 2. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

**W przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.**

Nie jest on wypłacany tylko wówczas gdy, strony postanowiły o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracodawca obowiązany jest wypłacić bezwzględnie w dniu zakończenia zatrudnienia. Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (I PKN 336/00, OSNP z 2003 r. nr 1, poz. 14).

# ODPRAWY

## 1. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników ze stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Wysokość przysługującej pracownikowi odprawy zależy od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy oraz od wysokości wynagrodzenia.

### Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- **jednomiesięcznego** wynagrodzenia
  - przy zatrudnieniu poniżej dwóch lat,
- **dwumiesięcznego** wynagrodzenia
  - przy zatrudnieniu od dwóch do ośmiu lat,
- **trzymiesięcznego** wynagrodzenia
  - przy zatrudnieniu powyżej ośmiu lat.

Wysokość odprawy może zostać zwiększona na podstawie przepisów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy.

# ODPRAWY

## 2. Odprawa rentowa i emerytalna

**Pracodawca ma obowiązek wypłacenia odprawy pieniężnej pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.**

Odprawa rentowa przysługuje w przypadku przejścia zarówno na rentę stałą, jak i okresową (uchwała SN z 20 kwietnia 1989 r., III PZP 6/89). Podstawą do otrzymania odprawy jest uzyskanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Podstawy takiej nie stanowi, np. otrzymanie prawa do renty rodzinnej.

W przypadku przejścia na emeryturę, prawo do odprawy przysługuje również w przypadku przejścia na tzw. wcześniejszą emeryturę. Natomiast odprawa emerytalna nie przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne (wyrok SN z 6 maja 2003 r., I PK 257/02).

### **UWAGA!**

Odprawa ta przysługuje w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który już raz otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Jeśli dostał odprawę rentową, to nie przysługuje mu już odprawa emerytalna.



# ODPRAWY

## 3. Odprawa pośmiertna

Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po jego śmierci, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Jej wysokość jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- **jednomiesięczne** wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- **trzymiesięczne** wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- **sześciomiesięczne** wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy określonej kwoty.

# ODSZKODOWANIA

## 1. Odszkodowanie w związku ze śmiercią pracodawcy

**Pracownikowi, którego umowa wygasła z powodu śmierci pracodawcy, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.**

## 2. Odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia

Skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dotyczyć może tylko wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub umowy zawartej na czas określony, które następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników.

Skrócenie to dotyczy trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skrócony okres wypowiedzenia nie może być krótszy od jednego miesiąca.

Pracownik jest uprawniony do odszkodowania, które przysługuje mu **za czas od rozwiązania umowy o pracę do końcowego terminu ustawowego (trzymiesięcznego) okresu wypowiedzenia**. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie to rekompensuje wynagrodzenie utracone w wyniku wcześniejszego ustania stosunku pracy. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

# ODSZKODOWANIA

## 3. Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę

**Pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.**

Jeżeli pracodawca bez wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę zawartą na czas określony, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż okres wypowiedzenia.

Natomiast z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownikowi przysługuje odszkodowanie **w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.**

Z kolei odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.



# ODSZKODOWANIA

## 4. Niewłaściwe świadectwo pracy

Pracownik, który poniósł szkodę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, może żądać naprawienia jej przez pracodawcę.

Odszkodowanie należne pracownikowi z powyższego tytułu **przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.**

### **UWAGA!**

Odszkodowanie z powodu nieterminowo lub wadliwie wydanego świadectwa pracy limitowane jest do wysokości wynagrodzenia za sześć tygodni.

## 5. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracodawcę

Pracownikowi, który rozwiązał umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia (na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kp), z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, przysługuje odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

# ODSZKODOWANIA

## 6. Dyskryminacja lub mobbing

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

### **UWAGA!**

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

## 7. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy

W przypadku gdy pracodawca i pracownik zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania w wysokości nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

# OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

## Zwrot mienia

Na pracowniku spoczywa obowiązek rozliczenia się z mienia, które otrzymał w związku ze świadczeniem pracy.

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- pieniądze,
- papiery wartościowe lub kosztowności,
- narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty,
- środki ochrony indywidualnej oraz
- odzież i obuwie robocze,

**odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.**

**Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w innym powierzonym mu mieniu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.**

## UWAGA!

Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

# OBOWIĄZKI PRACODAWCY

## Okresowe badania lekarskie

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom badania:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

**Celem takich badań jest wczesne wykrywanie chorób związanych z wykonywanymi w trakcie zatrudnienia pracami.**

Kontrola stanu zdrowia powinna być potwierdzona stosownym zaświadczeniem lekarza medycyny pracy, którego jeden egzemplarz przechowuje pracodawca w aktach osobowych byłego pracownika. Koszty takich badań ponosi pracodawca.



**Skierowanie i orzeczenie lekarskie pracodawca przechowuje w części C akt osobowych pracownika.**

# PODSTAWY PRAWNE

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją (Dz. U. z 2018 r., poz. 357).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)
- Rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 15 lutego 2005 r. w sprawie warunków przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców (Dz. U. z 2005 r. Nr 32, poz. 284).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1025).

Potrzebujesz pomocy wejdź na

[www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)

PATRONAT HONOROWY



Marszałek Sejmu Marek Kuchciński

PARTNERZY WSPIERAJĄCY:



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej



Stowarzyszenie  
Interwencji  
Prawnej

Komisja Krajowa  
NSZZ  
Solidarność