MK MONITOR księgowego

dodatek internetowy

ŚCIĄGA KSIĘGOWEGO

ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY – ROZLICZENIA

1. JAK ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ

1.1. Jakie są tryby rozwiązania umowy o pracę

Lp.	Umowę o pracę rozwiązuje się:
1.	na mocy porozumienia stron;
2.	przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
3.	przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
4.	z upływem czasu, na który była zawarta.

1.2. Jakie są okresy wypowiedzenia umowy o pracę

Lp.	Rodzaj umowy o pracę	Okres wypowiedzenia	Uwagi
1.	umowa zawarta na okres próbny	3 dni robocze	jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni
		1 tydzień	jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie
		2 tygodnie	jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące
2.	umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, umowa o pracę zawarta na czas określony	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

UWAGA! Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony, że okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy lub 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca.

2. JAKIE ZWOLNIENIE PRZYSŁUGUJE NA POSZUKIWANIE PRACY

Lp.	Wymiar zwolnienia	Kiedy zwolnienie jest udzielane
1.	2 dni robocze	w okresie 2-tygodniowego i 1-miesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę
2.	3 dni robocze	w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, także w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników

3. CZY PRACOWNIK POWINIEN WYKORZYSTAĆ NALEŻNY URLOP WYPOCZYNKOWY

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Czy w okresie wypowiedzenia pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy?	Tak, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracodawca udzieli mu urlopu. **UWAGA!** Obowiązek wykorzystania urlopu dotyczy tylko umów rozwiązywanych za wypowiedzeniem.
2.	Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, z którym rozwiązano umowę?	Urlop powinien mieć wymiar proporcjonalny do okresu przepracowanego u pracodawcy w roku ustania stosunku pracy.
3.	Czy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop?	Tak, jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę, nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w całości lub części.

UWAGA! Pracownik nie ma obowiązku wykorzystania urlopu w razie rozwiązania umowy za porozumieniem stron, jeśli strony nie ustaliły tego w łączącym je porozumieniu.

4. CZY MOŻNA ZWOLNIĆ PRACOWNIKA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Czy w okresie wypowiedzenia pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy?	Tak
2.	Czy w okresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia?	Tak

5. JAK ROZLICZYĆ PRACOWNIKA Z POWIERZONEGO MIENIA

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1	2	3
1.	Czy w przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownik powinien rozliczyć się z powierzonego mu przez pracodawcę mienia?	Tak, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownik ma obowiązek rozliczyć się z powierzonych pieniędzy, papierów wartościowych lub kosztowności, narzędzi i instrumentów lub podobnych przedmiotów, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, a także innego mienia.

1	2	3
2.	W jaki sposób pracownik powinien rozliczyć się z powierzonego mienia?	Pracownik powinien powierzone mienie zwrócić pracodawcy lub wyliczyć się z niego.
3.	Czy pracownik odpowiada za szkodę w powierzonym mieniu?	Tak, pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w powierzonym mieniu. Pracownik może zwolnić się od odpowiedzialności za szkodę, jeśli wykaże, że powstała ona z przyczyn od niego niezależnych, np. wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie tego mienia w odpowiedni sposób.

6. JAK ZAWRZEĆ UMOWĘ O ZAKAZIE KONKURENCJI

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Czego dotyczy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy?	W zakresie określonym w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. W umowie należy określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.
2.	Z kim może być zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy?	Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można zawrzeć wyłącznie z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
3.	Kiedy można zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy?	Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można zawrzeć tylko w czasie trwania umowy o pracę, nawet ostatniego dnia jej obowiązywania. **UWAGA!** Zawarcie takiej umowy po rozwiązaniu umowy o pracę jest niemożliwe.
4.	Jakie są obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, z którym zawarto umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy?	Pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej.

7. KIEDY WYPŁACIĆ ŚWIADCZENIA NALEŻNE PRACOWNIKOWI

Lp.	Świadczenie	Uwagi
1	2	3
1.	wynagrodzenie za pracę	Dniem wypłaty ostatniego należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę jest dzień zakończenia stosunku pracy. Wypłata wynagrodzenia w terminie późniejszym, już po ustaniu zatrudnienia, jest możliwa w wyjątkowych przypadkach, gdy ustalenie wysokości wynagrodzenia należnego do dnia ustania zatrudnienia nie jest możliwe z przyczyn obiektywnych.
2.	ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Dniem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop jest dzień rozwiązania stosunku pracy.

1	2	3
3.	odszkodowanie za skrócenie, najwyżej do 1 miesiąca, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia m.in. z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy	Pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za skróconą część okresu wypowiedzenia. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania obowiązują zasady stosowane przy liczeniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Dniem wypłaty odszkodowania jest dzień zakończenia stosunku pracy.
4.	wynagrodzenie za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy	Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wypłaca się tak jak wynagrodzenie za pracę.
5.	odprawa pieniężna	Odprawa jest wypłacana przez pracodawcę zatrudniajacego co najmniej 20 pracowników, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje w ramach zwolnienia grupowego lub zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracowników. Odprawa jest wypłacana w wysokości: 1-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;- 3-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawę ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę (31 500 zł w 2018 r.). Dniem wypłaty odprawy jest dzień rozwiązania stosunku pracy.
6.	odprawa emerytalno-rentowa	Odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia przysługuje 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. W celu ustalenia wysokości odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Dniem wypłaty odprawy jest dzień rozwiązania stosunku pracy.
7.	odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy	Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Termin wypłaty odszkodowania powinien zostać oznaczony w umowie. Wypłata może nastąpić jednorazowo w określonym dniu bądź w ratach, np. miesięcznych albo kwartalnych.

8. KIEDY WYDAĆ ŚWIADECTWO PRACY

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	W jakim terminie należy wydać pracownikowi świadectwo pracy?	Pracodawca niezwłocznie wydaje pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania poprzedniego stosunku pracy.
2.	Czy można wydać świadectwo pracy dopiero po rozliczeniu się z pracownikiem?	Pracodawca nie może uzależniać wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się z pracownikiem.

9. CZY WYREJESTROWAĆ PRACOWNIKA Z UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Czy od świadczeń wypłacanych pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy opłaca się składki ZUS?	Świadczenia wskazane w tabeli w poz. 7 pkt 3, 5, 6, 7 są zwolnione ze składek ZUS. Pozostałe świadczenia (wskazane w pkt 1, 2, 4 tej tabeli) są oskładkowane.
2.	Czy rozwiązanie stosunku pracy powoduje wygaśnięcie tytułu do ubezpieczeń społecznych?	Tak. W wyniku rozwiązania stosunku pracy wygasa tytuł ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.
3.	Czy wyrejestrować pracownika z ubezpieczeń?	Każda osoba, w stosunku do której wygasł tytuł do ubezpieczeń, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Wyrejestrowania dokonuje płatnik składek na druku ZUS ZWUA w terminie 7 dni od dnia ustania tytułu do ubezpieczeń. Dotyczy to także członków rodziny pracownika, którzy zostali wcześniej zgłoszeni do ubezpieczenia zdrowotnego.

10. JAKIE SĄ OBOWIĄZKI W ZAKRESIE PODATKU DOCHODOWEGO OD OSÓB FIZYCZNYCH

Lp.	Pytanie	Odpowiedź
1.	Czy świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy są opodatkowane?	Świadczenia wskazane w tabeli w poz. 7 pkt 1–7 są opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
2.	Jak rozliczyć podatek dochodowy?	Na wniosek podatnika pracodawca ma obowiązek przygotowania informacji podatkowej PIT-11 w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Pracodawca jest zobowiązany przekazać ją w tym terminie zarówno podatnikowi, jak i urzędowi skarbowemu. Jeśli wniosek nie zostanie złożony, wówczas PIT-11 musi zostać sporządzony i przekazany do końca lutego następnego roku.

Podstawa prawna

- art. 30, art. 34-36^{2}, art. 92^{1}, art. 97, art. 101^{1}-101^{2}, art. 167^{1}, art. 171 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076
- art. 8, art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2181
- art. 21 ust. 1 pkt 3, art. 39 ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 200, ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1291
- art. 36 ust. 11 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076
- § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949
- § 2 pkt 1, § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927
- § 9, § 16 rozporządzenia z 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. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353