



Powiat
Mielecki
woj. podkarpackie



Fundacja
Masz Prawo

Wsparcie dla osób zagrożonych utratą zatrudnienia i bezrobotnych

Poradnik opracowany przez Fundację „Masz Prawo” z siedzibą w Tarnobrzegu jako zadanie publiczne zlecone i sfinansowane ze środków Powiatu Mieleckiego w ramach edukacji prawnej, o której mowa ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U. 2019 poz. 294 z późniejszymi zm.), w związku z realizacją zadania „Prowadzenie punktu poradnictwa obywatelskiego w Powiecie Mieleckim w 2020 roku.”

1. Rejestracja osoby bezrobotnej w urzędzie pracy

- Bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, a gdy jest osobą niepełnosprawną, co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy oraz nie ucząca się w szkole.
- Osoby, które straciły pracę mogą zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy właściwym ze względu na miejsce stałego bądź czasowego miejsca zameldowania osoby bezrobotnej. W przypadku, gdy osoba bezrobotna nie ma miejsca zameldowania właściwym Powiatowym Urzędem Pracy będzie ten na terenie, którego dana osoba przebywa. W celu rejestracji, osoba bezrobotna musi wraz z wnioskiem przedłożyć następujące dokumenty:
 - dowód osobisty bądź inny dokument potwierdzający tożsamość,
 - potwierdzenie posiadanego wykształcenia (świadectwa ukończenia szkoły, dyplomy),
 - potwierdzenie dotychczasowego zatrudnienia, posiadanych uprawnień,
 - potwierdzenie ewentualnych przeciwwskazań do wykonywania określonych prac,
 - osoby niepełnosprawne powinny przedłożyć do wniosku dokumenty potwierdzające rodzaj i stopień niepełnosprawności,
- Dokumenty niezbędne do rejestracji osoby bezrobotnej można przesłać za pomocą systemu elektronicznego. W szczególnie uzasadnionych przypadkach starosta, może wyrazić zgodę na rejestrację osoby bezrobotnej bez wymaganych dokumentów. Warunkiem takiej rejestracji jest przedstawienie obiektywnych okoliczności lub przeszkód umożliwiających przedłożenie wymaganych dokumentów.

2. Powody utraty statusu bezrobotnego

- Utrata statusu osoby bezrobotnej może nastąpić poprzez złożenie wniosku o pozbawienie tego statusu, na skutek otrzymania pożyczki lub jednorazowej pomocy na uruchomienie działalności gospodarczej, realizację indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego. Ponadto utratę statusu osoby bezrobotnej nastąpi, gdy osoba bezrobotna nie będzie stawiać się w urzędzie pracy w wyznaczonym terminie i nie powiadomi w okresie 7 dni o uzasadnionej przyczynie tego niestawiennictwa.
- Urząd pracy, w przypadku znalezienia oferty pracy odpowiadającej kwalifikacjom osoby bezrobotnej, kieruje taką osobę do potencjalnego pracodawcy. Odmówienie przez osobę bezrobotną, bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy lub poddania się badaniom lekarskim, psychologicznym, a także odmowa udziału w działaniach Programu Aktywizacja i Integracja. Przerwanie lub nie podjęcie z własnej winy szkolenia, stażu, realizacji indywidualnego planu działania może także prowadzić do pozbawienia statusu osoby bezrobotnej.
- Utrata statusu osoby bezrobotnej następuje na okres:
 - 120 dni w przypadku pierwszej odmowy,
 - 180 dni w przypadku drugiej odmowy,
 - 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy,

3. Zasiłek dla osób bezrobotnych

- Zgodnie z art. 71 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zasiłek dla bezrobotnych, przysługuje osobie bezrobotnej dla której nie ma propozycji odpowiedniej pracy, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, szkolenia, prac interwencyjnych, lub robót publicznych. Kolejnym warunkiem, który należy spełnić, aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych jest osiągnięcie wynagrodzenia, co najmniej w minimalnej wysokości w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, przez okres 365 dni.

- Wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosi 1200 zł przez 90 dni, a po upływie tego okresu w wysokości 942,30 zł w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

4. Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia

- Zasiłek chorobowy przysługuje osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy, co najmniej 30 dni i powstała:
 - nie później niż w ciągu 14 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego,
 - nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania ubezpieczenia chorobowego w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

5. Świadczenie rehabilitacyjne

- Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje osobie podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu, która po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolna do pracy (orzeczenie lekarza orzecznika ZUS), a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy;
- Świadczenie rehabilitacyjne przyznawane jest przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.
- Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:
 - 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych 3 miesięcy,
 - 75 % tej podstawy za pozostały okres,

- 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego jeżeli niezdolność do pracy przypada w czasie ciąży,
- Okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego po rozwiązaniu stosunku pracy jest uwzględniany w stażu ubezpieczeniowym w rozumieniu przepisów emerytalnych jako okres nieskładkowy,
- Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność do pracy w skutek choroby pracownika:
 - zatrudnionego u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy trwa dłużej niż 3 miesiące,
 - zatrudnionego u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące lub jest spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- Pracodawca powinien w miarę swoich możliwości ponownie zatrudnić pracownika jeżeli zgłosi on swój powrót do pracy, niezwłocznie po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy,

6. Zmiana warunków pracy i płacy

- Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy (tzw. wypowiedzenie zmieniające) jest to jednostronna czynność prawna pracodawcy, zmierzająca do zmiany dotychczasowych warunków pracy lub płacy po upływie okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy powinno zawierać pouczeni o konsekwencjach jego nie przyjęcia. Nie zawarcie takiego pouczenia powoduje, że pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków,
- Jeśli pracownik odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy, jego umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia. Jeżeli natomiast

przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to uważa się, że wyraził on zgodę na te warunki.

7. Rozwiązywane umów o pracę

- Umowa o pracę może zostać rozwiązana w następujący sposób:
 - za porozumieniem stron,
 - przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
 - przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
 - z upływem czasu, na który została zawarta,
- Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania do sądu pracy,
- Okres wypowiedzenia umów o pracę (na czas nie określony i określony) jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
 - 2 tygodnie, gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc, gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące, gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 3 lata,
- Okres wypowiedzenia umów o pracę zawartej na okres próbny wynosi:
 - 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,

- Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, ale najwyżej do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia,
- Ponadto pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku). Ochronie tej nie podlega pracownik, który uzyskuje prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.