



Co i jak robić, kiedy straci się pracę?

19524^②

② Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl

Szef właśnie dał ci wypowiedzenie?

A może jakiś czas temu straciłeś pracę i nie wiesz,
jak odnaleźć się w tej sytuacji?

Przeczytaj nasz poradnik!

Zwolnienie z pracy – co dalej?

Informacja o zwolnieniu dociera do pracownika najczęściej z chwilą wręczenia mu przez pracodawcę wypowiedzenia. Należy pamiętać, że powinno ono zostać złożone na piśmie, a okoliczności jego wręczenia nie mają znaczenia. Pracodawca nie musi dostarczać go osobiście. Może w tym celu skorzystać z usług poczty (np. nadać je w formie przesyłki poleconej). Od tak doręzonego wypowiedzenia pracownik ma siedem dni na odwołanie się.

Poniżej będziesz mógł znaleźć przydatne informacje dotyczące:

- trybu rozwiązywania umów o pracę,
- osób, których nie można zwolnić,
- odwołania od wypowiedzenia,
- ekwiwalentu za urlop i dni na poszukiwanie pracy,
- odprawy pieniężnej,
- świadectwa pracy i PIT-11,
- świadczeń po rozwiązaniu umowy.

PAMIĘTAJ!

Wypowiedzenie zawsze musi być sporządzone na piśmie!

Zawsze masz możliwość odwołania się!

Tryby rozwiązywania umów o pracę

Umowę o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

W zależności od rodzaju zawartej umowy długość okresu wypowiedzenia jest różna.

Jeśli umowa zawarta była na czas określony, który trwał dłużej **niż sześć miesięcy**, to może się w niej znaleźć zapis o **2-tygodniowym wypowiedzeniu**.

Wypowiedzenie trwające **trzy dni robocze** obowiązuje w przypadku rozwiązania **umowy na zastępstwo**.

Jeśli umowa zawarta została na czas nieokreślony, to wypowiedzenie może trwać:

- **dwa tygodnie** – jeśli pracownik był zatrudniony krócej **niż sześć miesięcy**,
- **miesiąc** – przy zatrudnieniu trwającym **minimum sześć miesięcy i mniej niż trzy lata**,
- **trzy miesiące** – w przypadku stażu pracy o długości **co najmniej trzech lat**.

Jeśli umowa została zawarta na okres próbny, to wypowiedzenie może trwać:

- **trzy dni robocze** – dla umów zawartych na okres krótszy niż **dwa tygodnie**,
- **tydzień** – gdy umowa obejmuje okres **co najmniej dwóch tygodni, lecz krótszy niż trzy miesiące**,
- **dwa tygodnie** – dla umów zawartych na okres **trzech miesięcy**.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana także na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Dodatkowo przy umowach zawartych na czas nieokreślony wypowiedzenie musi zawierać:

- wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,
- pouczenie o prawie pracownika do odwołania się do sądu pracy.

Zielona Linia - Co i jak robić, kiedy straci się pracę?

Istnieje także możliwość **rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika**.

Pracodawca ma do tego prawo w następujących przypadkach:

- pracownik naruszył podstawowe obowiązki pracownicze:
 - pojawił się w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - nie wykonał polecenia,
 - opuścił miejsce pracy bez usprawiedliwienia,
 - zakłócał porządek w miejscu pracy,
 - dokonał przywłaszczenia mienia,
- pracownik w czasie trwania umowy popełnił przestępstwo, które uniemożliwia dalsze wykonywanie pracy na danym stanowisku,
- pracownik z własnej winy utracił uprawnienia, które były niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w następujących przypadkach:

- pracownik był niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby:
 - dłużej niż trzy miesiące – gdy zatrudniony był u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy zatrudniony był u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo gdy jej przyczyną jest choroba zawodowa,
- pracownik był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż wcześniej wymienione dłużej niż miesiąc.

PAMIĘTAJ!

Porozumienie stron także musi zostać potwierdzone na piśmie! Dokument taki najczęściej sporządza pracodawca.

Popełnione przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem!

Kogo nie można zwolnić?

Niektóre grupy pracowników w Polsce są chronione przed zwolnieniem.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy:

- pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia u tego pracodawcy umożliwiłby mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku,
- w czasie urlopu pracownika, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. zwolnienie lekarskie),
- kobiecie w ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli jesteś w wieku przedemerytalnym, kobietą w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, pracownikiem na urlopie wychowawczym, pracodawca nie może Cię zwolnić!

Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Odwołanie się od wypowiedzenia

Pracownik, który nie zgadza się ze złożonym mu wypowiedzeniem, ma prawo odwołać się od niego do sądu pracy. Ma na to siedem dni od otrzymania pisma od pracodawcy.

Istotne jest to, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie zmienia jego sytuacji. Każde wypowiedzenie, nawet jeśli nie jest zgodne z prawem lub jest nieuzasadnione, pozostaje skuteczne. Oznacza to, że bez względu na ewentualną wadliwość wypowiedzenia umowa i tak rozwiąże się w określonym w nim terminie.

O przywróceniu pracownika do pracy albo przyznaniu mu odszkodowania może zdecydować dopiero sąd pracy.

Pracownik składający odwołanie do sądu pracy może zarzucić pracodawcy, że wręczone mu wypowiedzenie:

- narusza przepisy o wypowiedzaniu umów,
- jest nieuzasadnione (tylko w przypadku umów na czas nieokreślony).

Pracownik odwołujący się do sądu powinien określić swoje żądania.

Rodzaj roszczenia, z jakim będzie mógł wystąpić, zależy od rodzaju wypowiedzianej umowy oraz następstw, jakie to wypowiedzenie wywołało.

Najwięcej jednak może żądać pracownik zatrudniony w ramach umowy na czas nieokreślony; prawo daje mu bowiem możliwość wystąpienia:

- o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, jeżeli nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia,
- o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli okres wypowiedzenia już upłynął,
- o odszkodowanie od pracodawcy.

Tylko o odszkodowanie mogą ubiegać się pracownicy, którym pracodawca:

- wadliwie wypowiedział umowę o pracę na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Nie mogą oni walczyć w sądzie o przywrócenie do pracy. Wyjątek stanowi jedynie wypowiedzenie umowy na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy otrzymane przez pracownicę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo pracownika wychowującego dziecko w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego.

PAMIĘTAJ!

Od każdego wypowiedzenia możesz się odwołać do sądu pracy i przedstawić swoje roszczenia!

Możesz domagać się przywrócenia do pracy albo odszkodowania!

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i dni na poszukiwanie pracy

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Przysługuje on w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy wtedy, gdy urlop, do którego miał prawo pracownik, nie został wykorzystany. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacania go, jeżeli wcześniej uzgodnił z pracownikiem, że wykorzysta on urlop w czasie zatrudnienia w tej samej firmie na podstawie kolejnej umowy, która zostanie zawarta bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej.

Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w dniu rozwiązania umowy, dlatego pracodawca powinien dokonać wypłaty do tego dnia. Jeśli termin ten nie zostanie dotrzymany, to może zaistnieć obowiązek wypłacenia odsetek za opóźnienie.

Dni wolne na poszukiwanie pracy

Pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem (co najmniej 2-tygodniowym), ma prawo do płatnych dni wolnych na poszukiwanie pracy. Jeżeli nie zostaną one wykorzystane, nie będzie za nie przysługiwał ekwiwalent.

Pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę, ma zatem prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy w wymiarze:

- dwóch dni roboczych – w okresie dwutygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia,
- trzech dni roboczych – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia.

PAMIĘTAJ!

Prawo do otrzymania ekwiwalentu nigdy nie zależy od sposobu rozwiązania umowy o pracę!

Nie możesz zrezygnować ani z prawa do ekwiwalentu, ani z prawa do urlopu wypoczynkowego!

Odprawa pieniężna

Odprawa pieniężna to podstawowe świadczenie przysługujące pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę w trybie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia u pracodawcy, u którego dochodzi do rozwiązania umowy (tzw. zakładowego stażu pracy). Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę

Wysokość odprawy w zależności od tzw. zakładowego stażu pracy, to:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż dwa lata,
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od dwóch do ośmiu lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad osiem lat.

Pracownik nie będzie miał prawa do odprawy, gdy stosunek pracy ustanie na skutek:

- wypowiedzenia dokonanego przez pracownika,
- upływu czasu, na który umowa została zawarta,
- wygaśnięcia stosunku pracy,
- rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia,
- ukończenia pracy, dla wykonania której umowa była zawarta.

PAMIĘTAJ!

Wysokość odprawy jest tym większa, im dłuższy masz staż pracy u swojego pracodawcy!

Świadectwo pracy i PIT-11

Świadectwo pracy

Po ustaniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy. Dokument ten należy sporządzić rzetelnie, gdyż pracownik ma prawo nie tylko domagać się jego wydania, lecz także żądać sprostowania wadliwego dokumentu, a nawet odwołać się do sądu pracy. Wydanie świadectwa pracy powinno nastąpić niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie. Jeżeli jest to niemożliwe, wtedy nie później niż w ciągu siedmiu dni od dnia ustania stosunku pracy powinien przesłać świadectwo pracy za pośrednictwem poczty albo doręczyć je w inny sposób pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej.

Nowelizacja Kodeksu pracy umożliwiła pracodawcom zatrudniającym pracowników na podstawie umów terminowych wydawanie świadectw raz na 24 miesiące, poczynając od zawarcia pierwszej z umów. Przepisy te mają zastosowanie do pracowników pozostających w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy, z którymi zawarto umowę o pracę na okres próbny, umowę o pracę na czas określony lub umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy. Pracodawca musi przekazać pracownikowi świadectwo pracy z upływem 24-miesięcznego okresu lub w terminie późniejszym, jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy nawiązanej przed upływem dwuletniego okresu przypada po przekroczeniu 24 miesięcy. Pracownik może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem bądź wygaśnięciem umowy o pracę wymienionej w art. 97 § 11 Kodeksu pracy lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów. W powyższych okolicznościach pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.

Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się wydanie odpisu świadectwa pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej.

PIT-11

Pracodawca po ustaniu stosunku pracy w trakcie roku ma obowiązek przygotować informację podatkową PIT-11 wyłącznie na wniosek pracownika. Ma na to 14 dni od dnia złożenia wniosku. Jeśli wniosek taki nie zostanie złożony, wtedy PIT-11 musi zostać sporządzony do końca lutego następnego roku (Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 39).

PAMIĘTAJ!

Świadectwo pracy powinieneś otrzymać zaraz po ustaniu zatrudnienia! Nie ma znaczenia, czy rozliczyłeś się z pracodawcą z tytułu zakończenia pracy.

Jeżeli po rozwiązaniu umowy pracodawca zawrze z Tobą kolejną, nie ma obowiązku wydawania Ci świadectwa pracy (chyba że wystąpisz do niego z takim wnioskiem).

Świadczenia po rozwiązaniu umowy

Dobrowolne ubezpieczenie w ZUS-ie i NFZ-cie po utracie pracy

Osoba, która straciła pracę, może dobrowolnie przystąpić do ubezpieczenia zdrowotnego, a także kontynuować opłacanie składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Wniosek w tej sprawie powinien zostać złożony w ZUS w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania umowy.

Zasiłek chorobowy po utracie pracy

Pracownik może otrzymać zasiłek chorobowy nie tylko w czasie obowiązywania umowy o pracę, lecz także po jej rozwiązaniu. Warunkiem jest jednak to, by niezdolność do pracy z powodu choroby powstała w czasie ubezpieczenia i trwała nieprzerwanie po jego ustaniu albo powstała w ściśle określonym przepisami terminie po ustaniu ubezpieczenia i trwała co najmniej 30 dni.

Zasiłek chorobowy będzie przysługiwał także, gdy niezdolność do pracy powstanie po ustaniu zatrudnienia (ubezpieczenia chorobowego). Wówczas warunkiem otrzymania zasiłku jest powstanie niezdolności do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania zatrudnienia i trwanie tej niezdolności bez przerwy co najmniej 30 dni.

Zasiłek macierzyński z ZUS-u

Na wypłatę zasiłku macierzyńskiego z ZUS-u mogą liczyć kobiety, które urodziły dziecko w czasie trwania zatrudnienia, a następnie umowa terminowa została rozwiązana. Dostać go może także kobieta, gdy umowę o pracę rozwiązano z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy.

Ubiegając się o zasiłek, trzeba skompletować następujące dokumenty:

- zaświadczenie lekarskie, które potwierdzi stan ciąży w okresie zatrudnienia,
- skrócony akt urodzenia dziecka,
- świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie umowy z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy albo
- prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu umowy z naruszeniem przepisów,
- zaświadczenie ZUS-Z3.

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Osoby zwolnione z pracy, które lekarz orzecznik ZUS uzna za niezdolne do pracy, mogą ubiegać się w ZUS-ie o rentę z tytułu niezdolności do pracy. W tym przypadku będzie brany pod uwagę tzw. staż ubezpieczeniowy (okres składkowy i nieskładkowy):

- rok – jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ukończeniem 20. roku życia,
- dwa lata – jeżeli niezdolność do pracy powstała między 20. a 22. rokiem życia,
- trzy lata – jeżeli niezdolność do pracy powstała między 22. a 25. rokiem życia,
- cztery lata – jeżeli niezdolność do pracy powstała między 25. a 30. rokiem życia,
- pięć lat – jeżeli niezdolność do pracy powstała powyżej 30. roku życia.

Świadczenie przedemerytalne

Świadczenie przedemerytalne mogą otrzymać osoby, które są w wieku przedemerytalnym, jeżeli spełniają określone w ustawie warunki.

Jego celem jest umożliwienie dotrwania do nabycia prawa do emerytury osobom, którym z racji wieku trudno znaleźć pracę.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) oraz 61 lat (mężczyzna), i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn;
- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy i ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta) oraz 60 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn;
- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i 61 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn;
- zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta) oraz 60 lat (mężczyzna) i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn;
- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn;
- do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy (w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy), u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie, która spełnia wyżej określone warunki, po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Od 1 marca 2013 wysokość świadczenia przedemerytalnego to **975,78 zł brutto**.

Zasiłek dla bezrobotnych

Osoba, która chce uzyskać status bezrobotnego, powinna zarejestrować się we właściwym dla swego miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy. Po zbadaniu sytuacji i spełnieniu przez bezrobotnego warunków określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy może zostać przyznane prawo do zasiłku na okres 6 lub 12 miesięcy w wysokości:

- **zasiłek obniżony 80%** – 658,90 zł brutto (przez pierwsze trzy miesiące); 517,40 zł brutto (przez pozostały okres) – przy stażu pracy wynoszącym mniej niż pięć lat,
- **zasiłek podstawowy 100%** – 823,60 zł brutto (przez pierwsze trzy miesiące); 646,70 zł brutto (przez pozostały okres) – przy stażu pracy od 5 do 20 lat,
- **zasiłek podwyższony 120%** – 988,40 zł brutto (przez pierwsze trzy miesiące); 776,10 zł brutto (przez pozostały okres) – przy stażu pracy wynoszącym co najmniej 20 lat.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli stracisz pracę, sprawdź, czy i jakie świadczenia Ci przysługują!

Coś więcej?

Poniżej przedstawiamy źródło informacji, z którego korzystaliśmy i do którego możesz się odwołać w każdej chwili.

 **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami**

POWODZENIA!



Poradnik

Co i jak robić, kiedy straci się pracę?

Opracowanie

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana nieodpłatnie

19524^②

② Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl