

Okres wypowiedzenia umów o pracę

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

W przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny, okres wypowiedzenia 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.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony, okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 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.

Do okresu zatrudnienia, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a także w innych przypadkach, gdy nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony:

- krócej niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc,
- co najmniej 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

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

Nie ma przeszkód, aby strony po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustaliły wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego „(...) *długo?? okresu wypowiedzenia może zostać zmieniona na korzyść pracownika umów stron, a możliwość tak? należy dopuścić tak?e w razie skrócenia okresu wypowiedzenia, które może zostać dokonane w przyszłości przez pracownika. Warunkiem ważności takiego postanowienia umownego jest jego korzystność dla pracownika, co wynika z art. 18 § 1 KP. Korzystność takiego postanowienia umownego powinna być oceniana na chwilę zawarcia umowy, a nie na datę dokonania wypowiedzenia. Równocześnie ocena taka powinna być w miarę możliwości zobiektywizowana na*

gruncie okoliczności faktycznych ka?dej indywidualnej sprawy." (por wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 lutego 2016 r., II PK 343/14, www.sn.pl).

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 nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Wszelkie wątpliwości dotyczące okresu wypowiedzenia umów o pracę warto skonsultować z prawnikiem. Kancelaria adwokat Małgorzaty Polańskiej od ponad 20 lat udziela wsparcia pracodawcom w sprawach pracowniczych, dokonując analizy stanu faktycznego i prawnego, przygotowując wymagane dokumenty oraz zapewniając zastępstwo procesowe w postępowaniach sądowych.