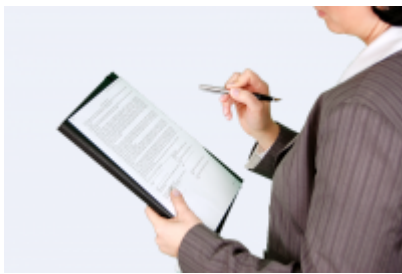


Jak obliczyć okres wypowiedzenia?



Jestem zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony. W firmie pracuję 2 lata 11 miesięcy i 10 dni. Otrzymałem propozycję pracy w innej spółce, od kolejnego miesiąca, zaproponowałem więc pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca nie wyraził zgody i chce, bym pracował u niego jeszcze przez okres wypowiedzenia. Jaki będzie to okres, jeżeli do uzyskania 3-letniego stażu brakuje mi 20 dni? Czy jeśli złożę wypowiedzenie umowy o pracę 12 dnia miesiąca, to miesięczny okres wypowiedzenia skończy się 12 dnia kolejnego miesiąca?

Zgodnie z art. 36 § 1 kodeksu pracy długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniona od okresu zatrudnienia (czyli od tzw. zakładowego stażu pracy) 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, od którego zależy wymiar okresu wypowiedzenia, wlicza się pracownikowi również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 k.p., (w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na pracodawcę), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Przy obliczaniu stażu warunkującego długość okresu wypowiedzenia należy uwzględniać także sam okres wypowiedzenia, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 1999 r. (I PKN 34/99), w którym stwierdził, że o długości okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 KP) decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP)

Kodeksowe okresy mają charakter okresów wiążących stronę składającą wypowiedzenie, oznacza to, że nie mogą być jednostronnie, bez zgody drugiej strony, ustalone w innym wymiarze.

Zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany jest niezgodne z prawem.

Art. 49 k.p. przewiduje dwie sankcje w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia. W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas skrócenia wypowiedzenia. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowanych w rozporządzeniu 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.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, wymiar okresów wypowiedzenia może być przedłużony. W takim przypadku strony mogą ustalić w umowie o pracę, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 1 miesiąc, gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, a 3 miesiące w przypadku, gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Art. 361 k.p. przewiduje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników. Z takich przyczyn pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. Pracownikowi przysługuje wtedy 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.

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy, tj. skrócić okres wypowiedzenia. Ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę, co oznacza,

że skrócenie okresu wypowiedzenia nie zastępuje jednostronnego rozwiązania umowy na rozwiązanie dwustronne, czyli na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 30 § 21 k.p., obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Miesięczny i trzymiesięczny okres wypowiedzenia obejmuje pełny miesiąc kalendarzowy lub trzy liczone od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie. Na temat rozpoczęcia biegu wypowiedzenia wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 listopada 1988 r. (sygn. akt I PRN 48/88), w którym wskazał, iż: okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącach rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca, a nie z dniem złożonego przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę".

W odpowiedzi na pytania: Okres wypowiedzenia Pana umowy będzie wynosił 3 miesiące. Składając wypowiedzenie 12 dnia miesiąca, okres wypowiedzenia zakończy się w ostatnim dniu następnego miesiąca.

Barbara Stefaniak-Gnyp