



Porozumienie w sprawie skróconego okresu wypowiedzenia

Uwagi ogólne

Definicja

Okres wypowiedzenia to czas, jaki upływa od momentu złożenia przez jedną ze stron oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do chwili rozwiązania stosunku pracy. Jego szczególną cechą jest obowiązek świadczenia w tym czasie pracy przez pracownika oraz istnienie wszystkich innych praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Cel okresu wypowiedzenia

Celem ustawowych okresów wypowiedzenia jest ochrona interesów obu stron stosunku pracy. W zależności od tego, kto jest inicjatorem wypowiedzenia umowy o pracę, może być on bardziej przydatny pracownikowi lub pracodawcy. Z reguły bowiem strona wypowiadająca umowę godzi się z konsekwencjami takiej decyzji i jest przygotowana na zmiany wiążące się z rozwiązaniem stosunku pracy.

Dlatego też w sytuacji, gdy umowę o pracę wypowiada pracodawca, okres wypowiedzenia służyć będzie przede wszystkim ochronie pracownika, umożliwiając mu przygotowanie się do zmiany sytuacji życiowej. Może on w tym czasie poszukiwać innej pracy i wykorzystać uprawnienia możliwe do realizacji tylko w trakcie trwania stosunku pracy.

Wypowiedzenia umowy może jednak dokonać także pracownik. Wówczas okres wypowiedzenia może

okazać się przydatny pracodawcy. Stwarza mu bowiem możliwość poszukania w tym czasie zastępcy dla zwalnianego pracownika lub dokonania zmian organizacyjnych, pozwalających na niezakłócone funkcjonowanie firmy.

WAŻNE

Okres wypowiedzenia służy obu stronom do łagodnego przejścia do nowej sytuacji, powstającej w wyniku rozwiązania stosunku pracy, dlatego też ich celem jest ochrona zarówno interesów pracownika, jak i pracodawcy.

Długość okresu wypowiedzenia

Ustawowe okresy wypowiedzenia określają przepisy kodeksu pracy. Są one różne w zależności od rodzaju umowy o pracę. W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony okres wypowiedzenia zależy od zakładowego stażu pracy, jakim legitymuje się pracownik. Natomiast przy umowie na okres próbny jego długość uwarunkowana jest czasem, na jaki zawarto umowę.

Umowa na czas nieokreślony

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony okres wypowiedzenia jest uwarunkowany długością okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Im dłuższym stażem legitymuje się pracownik, tym dłuższy okres wypowiedzenia mu przysługuje. I tak okres ten 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.

Umowy terminowe

Inaczej przedstawia się sytuacja przy umowach terminowych, których kodeks pracy rozróżnia kilka rodzajów. Wszystkie one należą do kategorii umów, których byt jest związany z określonym przedziałem czasowym, ale pod kątem ich wypowiedzenia zasadniczo się różnią.

Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Każda ze stron może jednak rozwiązać ją wcześniej: za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy okres próbny nie przekraczał dwóch tygodni, tygodniowym – gdy przekraczał dwa tygodnie oraz za dwutygodniowym, jeżeli strony uzgodniły trzymiesięczny okres próby.

Drugim rodzajem umowy terminowej to umowa zawarta na czas określony. Generalnie umowa ta rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki ją zawarto. Można ją jednak wypowiedzieć na dwa tygodnie naprzód, ale tylko wtedy, gdy okres jej obowiązywania jest dłuższy niż sześć miesięcy, a w umowie przewidziano klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania. Na marginesie dodajmy, że możliwości zawarcia takiej klauzuli nie przewidziano w przypadku umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy.

Pewnym rodzajem umowy na czas określony jest tzw. umowa na zastępstwo. Umożliwia ona zapewnienie zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, np. z powodu choroby, urlopu wychowawczego czy bezpłatnego. Umowy zawierane na czas zastępstwa można wypowiedzieć, a okres wypowiedzenia wynosi w ich przypadku trzy dni robocze (art. 33¹ k.p.).

Skrócenie okresu wypowiedzenia

Zdarza się, że po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę w interesie jednej ze stron jest wcześniejsze zakończenie zatrudnienia. Wówczas wychodzi ona z inicjatywą skrócenia okresu wypowiedzenia. W praktyce dotyczy to zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Często bowiem trudności organizacyjne w zakładzie czy konieczność dokonania pilnych zmian powodują, że pracodawcy jest na rękę szybsze zakończenie zatrudnienia z pracownikiem, któremu wypowiedział umowę o pracę. Skróceniem okresu wypowiedzenia zainteresowany może być sam pracownik. Na ogół ma to miejsce wówczas, gdy

przysługuje mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a ma szansę podjąć nową pracę jeszcze przed jego upływem.

Wymogi formalne

Forma i treść porozumienia

Porozumienie o skróceniu okresu wypowiedzenia z reguły przybiera formę oświadczenia strony, która występuje z inicjatywą szybszego rozwiązania umowy. Aby doszło do skrócenia okresu wypowiedzenia na zasadzie porozumienia, druga strona musi wyrazić zgodę na przedstawioną propozycję. Strony mają tu dowolność i mogą skrócić w ten sposób każdy okres wypowiedzenia. W porozumieniu trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, o ile okres wypowiedzenia zostaje skrócony, i wskazać nową datę rozwiązania umowy.

Skutki skrócenia okresu

Skrócenie okresu wypowiedzenia na zasadzie porozumienia nie zmienia trybu rozwiązania umowy. Oznacza to, że jeżeli umowę wypowiedział pracodawca, to bez względu na to, że strony porozumiały się w kwestii krótszego okresu wypowiedzenia, nadal będzie to rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a nie na mocy porozumienia stron.

Taki tryb rozwiązania umowy o pracę musi być także odzwierciedlony w świadectwie pracy, z tym że jako datę rozwiązania umowy wskazuje się tę, z którą upływa krótszy okres wypowiedzenia. Do tego też dnia przysługuje pracownikowi wynagrodzenie i tylko czas do rozwiązania umowy podlega wliczeniu do stażu pracy.

Porozumienie skracające okres wypowiedzenia nie stoi również na przeszkodzie w dochodzeniu przez

pracownika roszczeń z tytułu wadliwości wypowiedzenia umowy. Porozumienie takie nie należy bowiem do trybu rozwiązywania umowy o pracę, stanowiąc tylko pewną modyfikację końcowego fragmentu wypowiedzenia.

PODSTAWA PRAWNA

- **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania (Dz.U. nr 60, poz. 282 z późn. zm.).**

Danuta Klucz