

e-Biuletyn

PNPP w Szczytnie

Nr 2/2019



Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej

Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Szczytnskiego

Szanowni Państwo,

mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce numer 2/2019 e-Biuletynie Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym numerze znajdują Państwo obszernie informacje na temat rozwiązania umowy o pracę. Biuletyn ten powstał w ramach realizacji zadania publicznego przez Fundację Rozwoju Ziemi Oleckiej, współfinansowanego ze środków Powiatu Szczytnieńskiego, polegającego na prowadzeniu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym wydaniu e-Biuletynu prezentujemy wybrane problemy, z którymi zgłaszają się Państwo do Punktów.

Do prowadzonych przez nas Punktów w Szczytnie, zapraszamy wszystkie uprawnione osoby w godzinach:

- 1. w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, ul. Marii Konopnickiej 70**
dni robocze 7:30 – 11:30
- 2. w Starostwie Powiatowym, ul. Henryka Sienkiewicza 1**
dni robocze 11:30 – 15:30

Z wyrazami szacunku,

w imieniu Fundacji Rozwoju Ziemi Oleckiej

Andrzej Wojczulewicz – Prezes Zarządu Fundacji

Spis treści:

- 1) Okresy wypowiedzenia umowy o pracę strona 4
- 2) Od czego zależy długość okresu wypowiedzenia przy umowie o pracę?..... strona 4
- 3) Jakie są okresy wypowiedzenia umowy o pracę?..... strona 5
- 4) Formy wypowiedzenia umowy o pracę..... strona 6
- 5) Jak obliczamy czas po złożeniu wypowiedzenia? strona 7
- 6) Zwolnienie na poszukiwanie pracy strona 8
- 7) Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy strona 8

Biuletyn opracował Zespół w składzie:

Aplikant radcowski Malwina Meredyk,
Aplikant radcowski Viviana Pia Wylonk,
Praktykant Marcin Łada.

Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej ul. Wojska Polskiego 13
19- 400 OLECKO
tel. 87 520 21 59
e-mail: biuro@fundacja.olecko.pl strona www: www.fundacja.olecko.pl

1) Okresy wypowiedzenia umowy o pracę

1. Jestem pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Pracodawca zamierza rozwiązać łączący nas stosunek pracy. Przez jaki okres od chwili wręczenia mi wypowiedzenia łączący nas stosunek pracy będzie jeszcze trwać? Czyli do kiedy (mimo złożonego wypowiedzenia) jestem zobowiązany świadczyć pracę na rzecz pracodawcy?

2. Co w przypadku, gdy będąc zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, zamierzam np. zmienić pracę lub po prostu zrezygnować z obecnej - kiedy powinienem złożyć wypowiedzenie, by stosunek pracy zakończył się w określonym, pożądanym przeze mnie terminie?

Przedstawiony stan faktyczny dotyczy problematyki okresów wypowiedzenia umowy o pracę. Dla wielu osób kwestie związane z wypowiedzaniem ww. umów, wciąż nie są jednoznaczne. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi jednostronną czynność prawną strony stosunku pracy, zmierzającą do jego rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia. Prawo wypowiedzenia każdego rodzaju umowy o pracę przysługuje zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi.

2) Od czego zależy długość okresu wypowiedzenia przy umowie o pracę?

Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Niezależnie, czy jest to umowa o pracę zawarta na czas określony (tzw. Umowa terminowa) czy też nieokreślony (bezterminowa). Okresy wypowiedzenia w obydwu przypadkach zostały zrównane nowelizacją Kodeksu Pracy z 2016 roku, ponieważ wcześniej był to dodatkowy czynnik mający wpływ na okres wypowiedzenia.

Zasady ustalania okresu wypowiedzenia są analogiczne zarówno w przypadku pracodawcy, jak i pracownika.

Okres wypowiedzenia jest to czas, pomiędzy złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę a jej rozwiązaniem. Oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem może być złożone w dowolnym dniu tygodnia. W trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia zasadniczo nie dochodzi do zmiany treści stosunku pracy. Jego strony zachowują dotychczasowe prawa i obowiązki. Pracownikowi w okresie

wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia co pozostałym pracownikom danego pracodawcy, zwłaszcza zaś w kwestii równoprawnego traktowania w zakresie wynagradzania. Okres wypowiedzenia to **przedział czasowy pomiędzy wręczeniem przez którąś ze stron oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy a terminem wypowiedzenia, czyli w praktyce ostatnim dniem obecności pracownika w zakładzie pracy**. Z perspektywy pracownika czas ten jest potrzebny na dostosowanie się do nowej sytuacji, zwłaszcza poszukiwania nowego zatrudnienia lub innego źródła dochodu. Pracodawca może natomiast znaleźć następcę zwolnionego pracownika albo dokonać w przedsiębiorstwie niezbędnych zmian organizacyjnych.

3) Jakie są okresy wypowiedzenia umowy o pracę?

W przypadku umowy o pracę na okres próby:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Przez okres próbny rozumiemy czas na jaki została zawarta umowa o pracę na okres próby. Dniami roboczymi są zaś dni od poniedziałku do soboty włącznie (nawet jeżeli dla pracownika sobota jest dniem wolnym).

Okres wypowiedzenia przy umowie o pracę na zawartej na czas określony i na czas nieokreślony wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W tym przypadku brany pod uwagę jest okres zatrudnienia u danego pracodawcy.

Warto zaznaczyć jednak, że po wypowiedzeniu umowy przez jedną z uprawnionych stron (pracodawca lub pracownik) można ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy (mamy w tym przypadku swobodę) i nie wpływa to na tryb rozwiązania umowy o pracę.

4) Forma wypowiedzenia

Kodeks pracy nie wprowadza odrębnych zasad dotyczących składania oświadczeń woli. W związku z tym, wypowiedzenie umowy o pracę, będące w swej istocie oświadczeniem woli, podlega reżimowi przepisów art. 60 i n. Kodeksu Cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu Pracy, dalej jako KP. Tym samym, wola strony zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę może być wyrażona przez każde jej zachowanie, które w sposób dostatecznie wyraźny wolę tę ujawnia. Co prawda, art. 30 § 3 KP wymaga, aby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę każdej ze stron było złożone na piśmie, jednak nie jest to forma zastrzeżona pod rygorem nieważności, ani też do celów dowodowych. Powszechnie przyjmuje się, że pomimo niezachowania formy pisemnej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez pracodawcę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia oraz 7-dniowego terminu na złożenie przez pracownika odwołania do sądu pracy (art. 264 § 1 KP). Jednakże prawna wadliwość tej czynności prawnej – przejawiająca się w naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – sprawia, że odwołujący się od niej pracownik może żądać wydania orzeczenia stwierdzającego bezskuteczność wypowiedzenia, a gdy umowa uległa już rozwiązaniu, może wnieść o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jeżeli jednak pracownik nie zaskarży w przewidzianym terminie wadliwie złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, czynność ta ostatecznie wywoła zamierzony skutek. Pracodawca, który wypowiada pracownikowi umowę zawartą na czas nieokreślony jest zobowiązany do uzasadnienia swojej decyzji na piśmie (konieczność podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia). W przypadku umów terminowych nie ma takiej konieczności. Co istotne, wymóg podawania przyczyny wypowiedzenia w żadnym przypadku nie ciąży jednak na pracowniku.

Oświadczenie (wypowiedzenie) uznajemy za złożone w chwili, kiedy druga strona miała możliwość zapoznać się z jego treścią. Czy kiedy złożyliśmy je osobiście pracodawcy, zostało doręczone listem poleconym lub dotarł do niego mail. Warto zaznaczyć, iż jest tu mowa o tym, że pracodawca/pracownik miał możliwość zapoznać się z naszym oświadczeniem. Nie jest wymagane, by się rzeczywiście z nim zapoznał. W przypadku wysłania wypowiedzenia pocztą tradycyjną oświadczenie uważa się za doręczone po jego dwukrotnym awizowaniu. Wypowiedzenie umowy jest oświadczeniem jednostronnym, co oznacza, że dla jego skuteczności nie jest wymagana jakakolwiek zgoda drugiej strony.

5) Jak obliczamy czas po złożeniu wypowiedzenia?

- **Okresy wyrażone w dniach (roboczych)**

Jest spotykany niezwykle rzadko bo dotyczy umów zawieranych na krócej niż 2 tygodnie. Trzeba zaznaczyć, iż mamy tutaj do czynienia z dniami roboczymi. Zaś jako dni robocze należy rozumieć nie tylko dni od poniedziałku do piątku, ale także soboty. Nawet jeżeli sobota nie jest dla nas dniem pracującym z racji na 5 dniowy tydzień pracy. Jest tak z racji na art. 151⁹ Kodeksu pracy, który stanowi, że dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. Tym samym dniami roboczymi są dni od poniedziałku do soboty, jeżeli nie są świętami ustawowo wolnymi od pracy. Nie są to więc absolutnie dni ustalone dla pracownika, który składa wypowiedzenie jako pracujące. Do okresu wypowiedzenia nie wliczamy dnia złożenia wypowiedzenia. Czyli termin liczymy od dnia po złożeniu wypowiedzenia, jeżeli nie jest to niedziela lub święto wolne od pracy.

Ostatnim dniem pracy niezależnie od tego czy jest to nasz dzień pracujący, czy nie jest ostatni dzień biegu terminu wypowiedzenia.

- **Okresy wyrażone w tygodniach**

Okres wypowiedzenia wyrażony w tygodniach zaczynamy liczyć od najbliższej niedzieli następującej po dniu złożenia wypowiedzenia, zaś kończy się zawsze w sobotę. Podobnie jak to ma się przy terminie liczonych w dniach, dzień złożenia wypowiedzenia nigdy nie może być wliczony, zatem poszukiwania najbliższej niedzieli rozpoczynamy od kolejnego dnia po złożeniu wypowiedzenia.

Zatem jeżeli złożymy wypowiedzenie w środę to jej już nie możemy liczyć. Patrząc na czwartek jako dzień następujący po niej patrzymy kiedy jest najbliższa niedziela i to on jest właśnie pierwszym dniem okresu wypowiedzenia, ostatni dniem wliczanym do tego tygodnia jest zaś sobota, a kolejne niedziela zaliczany jest już jako nowy tydzień.

W przypadku liczonych w tygodniach okresów wypowiedzenia za ostatni dzień pracy uznajemy ostatni dzień okresu wypowiedzenia czyli zawsze sobotę (niedziela jest już nowym tygodniem). Podobnie jak przy dniach nie ma tu znaczenia czy jest to nasz dzień faktycznie pracujący czy też wolny.

- **Okresy wyrażone w miesiącach**

Wyrażony w miesiącu lub miesiącach okres wypowiedzenia zawsze liczymy w pełnych miesiącach niezależnie od tego z jakimi konkretnie miesiącami mamy do czynienia. Bieg terminu zawsze rozpoczyna się od nowego miesiąca po złożeniu wypowiedzenia, jednak tak jak przy dniach i tygodniach nie możemy nigdy do okresu wypowiedzenia zaliczyć dnia złożenia wypowiedzenia.

Składając wypowiedzenie 17 lutego, liczenie okresu wypowiedzenia rozpoczniemy od marca i jeżeli będzie on np. 3 miesięczny to ostatnim dniem pracy będzie dla nas ostatni dzień maja.

UWAGA! Składając wypowiedzenie np. 1 marca bieg terminu wypowiedzenia rozpoczyna się od 1 czerwca z racji na to, iż mimo że złożyliśmy wypowiedzenie w pierwszy dzień marca to rozpoczyna ono swój bieg od kolejnego miesiąca (pełnego) zatem okres wypowiedzenia wyrażony w miesiącach rozpocznie swój bieg od czerwca. Co innego jeżeli takie wypowiedzenie zostałoby złożone dzień wcześniej czyli w ostatni dniu lutego. Wtedy marzec będzie już wliczany do okresu wypowiedzenia.

6) Zwolnienie na poszukiwanie pracy

Pracownik posiada prawo nadane mu przez Kodeks pracy do zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy. Ma to zastosowanie, jednak tylko w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. W przypadku, gdy pracownikowi przysługuje co najmniej dwutygodniowy okres wypowiedzenia przysługuje mu ono z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Czas zwolnienia przysługującego pracownikowi na poszukiwanie pracy zależny jest od okresu wypowiedzenia i wygląda następująco:

- 2 dni robocze - w przypadku wypowiedzeń 2 tygodniowych lub 1 miesięcznych;
- 3 dni robocze - w przypadku wypowiedzenia 3 miesięcznego oraz przypadkach skrócenia w wypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

7) Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika od świadczenia pracy na jego rzecz w okresie wypowiedzenia pracy. Trzeba zaznaczyć jednak, że nie zwalnia to pracownika z prawa do wynagrodzenia za okres świadczenia pracy. W takiej sytuacji ustalając wysokość wynagrodzenia brane pod uwagę są zasady ustalania wynagrodzenia stosowane przy urlopie wypoczynkowym. Mimo, że początkowo taka sytuacja może wydawać się abstrakcyjna to czasami pracodawcy decydują się na taki krok np. gdy uzna, że pracownik wiedząc o fakcie, iż

niebawem zakończy pracę u obecnego pracodawcy, może go narazić na szkody, bo chociażby ma zamiar zatrudnić się w firmie świadczącej działalność konkurencyjną.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próby, który wynosi 3 miesiące. Udało mu się w tym czasie znaleźć inną ciekawą ofertę pracy i chciałby rozwiązać obecnie łączący go stosunek pracy. W zawartej przez niego umowie nie znalazła się informacja o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy. W jaki sposób powinien wypowiedzieć umowę przed jej zakończeniem by zrobić to skutecznie. Kiedy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy jeżeli wypowiedzenie zostałoby złożone 1 marca 2019 r. w piątek?

Pracownikowi przysługuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Musi on złożyć do pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Termin złożenia wypowiedzenia czyli piątek, który jako dzień złożenia wypowiedzenia nie może być liczony. Czyli od dnia po tym piątku patrzymy jaka jest po nim najbliższa niedziela i od niej rozpoczynamy liczenie biegu terminu wypowiedzenia, ponieważ (w tym przypadku) jest wyrażony w tygodniach. Zatem umowa zostanie rozwiązana w sobotę 16 marca 2019 r. w sobotę. Okresy tygodniowe trwają zawsze do soboty. Ostatni dzień terminu wypowiedzenia jest liczony jako ostatni dzień zatrudnienia niezależnie czy jest dla danego pracownika pracujący.