

## Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Tak pracownik jak i pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, której skutek rozwiązania umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia zależy od rodzaju umowy o pracę.

W przypadku **umowy o pracę zawartej na okres próbny** okres wypowiedzenia wynosi:

- 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.

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:

- 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.

Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika lub w przypadku przeniesienia przez pracodawcę pracownika niezdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

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

- jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy – okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc,
- jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy – okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

Strony mogą również po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

Należy jednak pamiętać, że ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę (przypadkowo skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie porozumienia stron nie staje się więc rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron).

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje **z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących 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. Dotyczy to jednak jedynie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ponadto w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wymiar takiego zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników.

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony **pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie

niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

**Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę** pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zasady tej nie stosuje się jednak w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w również w czasie:

- urlopu pracownika,
- innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy

jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,** nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. W szczególności:

- pracodawca nie ma obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową,
- nie stosuje się przepisów o ochronie pracowników w wieku przedemerytalnym lub zasad dotyczących pracowników uzyskujących prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, przewidzianych w Kodeksie pracy.