

Czy okres wypowiedzenia wlicza się do stażu pracy?

Zgodnie z art. 36 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy - dalej k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony wyłącznie 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.

Okres zatrudnienia, o którym stanowi ten przepis, nie odnosi się wyłącznie do stażu pracy dotyczącego aktualnie trwającej umowy o pracę, tylko odnosi się do łącznego stażu w danym zakładzie pracy. Wobec tego, jeśli między stronami zawarto kilka umów o pracę (nawet z przerwami w zatrudnieniu) to w celu ustalenia obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia, należy zsumować wszystkie okresy zatrudnienia.

Okres wypowiedzenia jest wliczany do zakładowego stażu pracy. Wobec tego, jeśli w trakcie rozpoczętego już okresu wypowiedzenia (np. dwutygodniowego), staż pracy u danego pracodawcy przekroczy okres 6 miesięcy, to okres wypowiedzenia automatycznie ulegnie przedłużeniu z 2 tygodni do 1 miesiąca. Tytułem przykładu można wskazać pracownika zatrudnionego od 1 maja 2020 r., któremu w dniu 31 października pracodawca wręcza wypowiedzenie. W związku z tym, że moment rozwiązania stosunku pracy przypadnie już po upływie 6 miesięcy zatrudnienia pracownika, to okres wypowiedzenia ulegnie wydłużeniu z mocy prawa z okresu 2-tygodniowego (przysługującego jeszcze w dniu 31 października), do okresu 1-miesięcznego.

Czy możliwe jest skrócenie okresu wypowiedzenia?

Zgodnie z art. 36 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy - dalej k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony wyłącznie 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;

Ustawodawca przyjął, że istnieją dwie możliwości skrócenia wyżej wskazanych terminów. Pierwszy z nich wynika z art. 36¹ k.p., i stanowi, że 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, a okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Istotą tego rozwiązania jest to, że pracodawca może z niego skorzystać jednostronnie – tzn. bez zgody pracownika.

Drugim rozwiązaniem jest regulacja z art. 36 § 6 k.p., który stanowi, że strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy, a takie ustalenie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę. Ta regulacja w przeciwieństwie do powyższej, umożliwia skrócenie wypowiedzenia wyłącznie za zgodą obu stron stosunku pracy. Można z tego rozwiązania skorzystać zarówno podczas składania wypowiedzenia drugiej stronie, jak również w trakcie trwającego już okresu wypowiedzenia. Przepisy nie przewidują w tym zakresie żadnej konkretnej formy, natomiast względy dowodowe przemawiają za zastosowaniem formy pisemnej. W takim przypadku pracownik nie nabywa jednak żadnych roszczeń do pracodawcy o zapłatę odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, z tego względu że dobrowolnie zgadza się na wcześniejsze rozwiązanie umowy.

W związku z modernizacją i częściową zmianą rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej pracodawca zmuszony jest do dokonania pracownikom zmian warunków wykonywanej przez nich pracy. Dlatego też zwrócił się z pytaniem, w jaki sposób można dokonać tych zmian?

Udzielając odpowiedzi należy stwierdzić, iż zmiana warunków pracy lub płacy może nastąpić na dwa sposoby: przez porozumienie zmieniające lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Porozumienie zmieniające to czynność prawna dwustronna i dochodzi ona do skutku, gdy obie strony wyrażą na nie zgodę.

Porozumienie zmieniające warunki pracy nie jest uregulowane bezpośrednio przez Kodeks pracy. Podstawę do jego zawarcia stanowi art. 353¹ Kodeksu cywilnego, co uzasadnione jest zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy oraz zasadą swobody umów. Porozumienie może dotyczyć każdego rodzaju umowy oraz wszelkich postanowień umownych. Dla swej ważności porozumienie musi konkretnie wskazywać, które warunki umowy zostaną zmienione. Istotne jest także wskazanie daty, od której nowe regulacje będą obowiązywały. W przypadku braku takiego terminu zmiany liczą się od daty zawarcia porozumienia. Dla ważności porozumienia nie jest konieczne zachowanie formy pisemnej, jednak przyjmuje się, że jest ona zawierana – głównie w celach dowodowych.

Porozumienie zmieniające potocznie nazywane jest aneksem i dotyczy najczęściej:

- warunków pracy,
- wynagrodzenia,
- zmiany rodzaju umowy o pracę.

Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy często mylone jest z wypowiedzeniem zmieniającym, które reguluje art. 42 § 1 Kodeksu pracy. Wypowiedzenie zmieniające stosuje się, gdy pracownikowi zaproponowano nowe warunki pracy lub płacy, jednocześnie w jego przypadku zastosowanie znajdują odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia

umowy o pracę. Dlatego przyjmuje się, że wypowiedzenie zmieniające należy wręczyć pracownikowi, w sytuacji gdy nie wyrazi on zgody na zmiany zaproponowane w porozumieniu zmieniającym. Pracownik może odmówić przyjęcia nowych warunków wówczas, zgodnie z art. 42 § 3 Kodeksu pracy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Pracownik na złożenie oświadczenia o przyjęciu lub odmowie przyjęcia nowych warunków ma czas do połowy okresu wypowiedzenia.