

**Przypominamy: co się należy pracownikowi za skrócony okres wypowiedzenia** GP **5**



REDUKCJE | Prawa i obowiązki stron

# Za wcześniejsze rozstanie trzeba podwładnemu wypłacić pieniądze

**Okres wypowiedzenia można skrócić z trzech miesięcy do miesiąca. Jest to jednak możliwe tylko wtedy, gdy zatrudniony ma umowę bezterminową, a firma jest np. likwidowana**

MARTA GADOMSKA

Są sytuacje, gdy firmie zależy na szybszym rozstaniu z pracownikami. Wtedy niektórym z nich w określonych okolicznościach można skrócić okres wypowiedzenia. Art. 36<sup>1</sup> k.p. zastrzega, że jest to możliwe, jeżeli rozstanie następuje z powodu:

- ogłoszenia upadłości,
- ogłoszenia likwidacji,
- innych przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ze skrócenia okresu wypowiedzenia mogą skorzystać zarówno tzw. duzi pracodawcy – mający co najmniej 20 pracowników, jak i pozostali, zatrudniający mniej osób. Różnica między nimi jest tylko taka, że duże firmy zwalniają w trybie indywidualnym bądź grupowym na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.), a zwalnianym należy się odprawa. Pozostali rozstają się na podstawie kodeksu pracy bez prawa do odprawy ustawowej.

## Nie dla każdego

Niestety, wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę nie obejmuje wszystkich. Przede wszystkim dotyczy osób mających bezterminowe umowy o pracę, którym przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Zapomniał o tym jeden z czytelników w chwili likwidacji firmy. Zatrudnił pięć osób na czas nieokreślony. Nie patrząc na to, że każda z nich ma inny staż pracy, skrócił wszystkim okres wypowiedzenia o dwa tygodnie. Postąpił nieprawidłowo, bo nie dość, że skróceniem można objąć tylko okresy trzymiesięczne, to do rozwiązania umowy o pracę musi pozostać miesiąc. Tymczasem przy pozostałych okresach wypowiedzenia, które dotyczą umów na czas nieokreślony (dwutygo-

dniowym i miesięcznym), jest to fizycznie niemożliwe.

W innej z kolei firmie rozważano wcześniejsze rozstanie z pracownicą przebywającą na urlopie wychowawczym. Pracodawca pytał, czy jest to dopuszczalne przy zachowaniu wszystkich wymaganych przez kodeks pracy warunków. W tym wypadku wygląda to tak: co do zasady pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym nie można zwolnić. Tak mówi art. 186<sup>1</sup> k.p. Wyjątek dotyczy jednak właśnie upadłości, likwidacji oraz co do zasady zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie wcześniej powołanej ustawy. Oznacza to, że skrócenie okresu wypowiedzenia takiej osobie jest dopuszczalne z trzech miesięcy do miesiąca, oczywiście przy umowie bezterminowej. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że **pracownikom korzystającym z urlopu wychowawczych, którym skrócono okres wypowiedzenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> k.p., przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodze-**

**nia, jakie otrzymaliby, gdyby stosunek rozwiązał się z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia** (uchwała z 11 lutego 1992 r., IPZP 7/92). Poniważ jednak pracownik podczas urlopu wychowawczego nie otrzymuje wynagrodzenia, to nie otrzyma też odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, chyba że przed upływem skróconego okresu zrezygnowałby z urlopu i podjął pracę.

## Inicjatywa należy do przełożonego

Oświadczenie woli o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36<sup>1</sup> k.p. trzeba złożyć łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę (wyrok SN z 19 grudnia 1990 r., I PR 391/90). Nie może być zatem tak, że np. po dwóch tygodniach od wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca informuje zatrudnionego, że jego umowa rozwiąże się wcześniej, niż przewidywano. Jeśli chodzi natomiast o formę przekaza-

GPP • EKSPERT RADZI

## Data bez znaczenia

**KATARZYNA SAREK**  
PRAWNIK W KANCELARII  
**BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI**  
KANCELARIA PRAWA PRACY



Zdarza się, że pracodawcy stosują nieprawidłowe okresy wypowiedzenia albo skracają je niezgodnie z przepisami (np. wobec pracownika zwalnianego z powodu niewłaściwego wykonywania obowiązków). W takim wypadku data rozwiązania umowy wskazana w wypowiedzeniu nie ma znaczenia. Umowa rozwiąże się po upływie prawidłowego, pełnego okresu wypowiedzenia. Do tego czasu pracownik pozostaje zatrudniony, ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń, np. urlopu wypoczynkowego. Może się tego domagać, nawet jeżeli nie odwoływał się od wypowiedzenia do sądu pracy. Pracownik może też żądać sprostowania świadectwa pracy, jeżeli pracodawca wpisał w nim nieprawidłową datę rozwiązania umowy. ■

nia informacji o wcześniejszym rozstaniu, to pracodawca nie musi tej decyzji uzasadniać. Wystarczy, że w piśmie skierowanym do pracownika zawiadamiającym o rozwiązaniu umowy o pracę poinformuje o skróconym okresie wypowiedzenia (uchwała SN z 9 lipca 1992 r., IPZP 20/92).

**Uregulowane w kodeksie pracy prawo do skrócenia okresu wypowiedzenia to decyzja jednostronna pracodawcy. W tym wypadku zgoda pracownika nie jest wymagana.** Inaczej, gdy strony skracają okres wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 6 k.p. Wtedy bowiem skrócenie okresu wypowiedzenia następuje na podstawie uzgodnienia stron po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną z nich, a skrócenie dotyczy każdego okresu wypowiedzenia, tj. dwutygodniowego, miesięcznego i trzymiesięcznego.

## Bez świadczenia ani rusz

Skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> k.p. powoduje, że umowa o pracę rozwiąże się dwa miesiące wcześniej. Za ten czas pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Wyjątek: gdy okres wypowiedzenia zostanie skrócony w wyniku porozumienia stron, o którym mówi art. 36 § 6 k.p., odszkodowanie nie przysługuje. Warto też wie-

dzieć, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jest zwolnione ze składek ZUS (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe; DzU nr 161, poz. 1106 ze zm.), ale opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych (art. 21 ust. 1 pkt 3 lit. a ustawy o PIT).

Pracodawcy pytają często, kiedy takie odszkodowanie wypłacić i czy można rozłożyć je na raty. Odpowiedź brzmi: nie, bo przepisów taka możliwość nie wynika. **Odszkodowanie wypłacamy jednorazowo** – najpóźniej ostatniego dnia pracy, bo wtedy staje się wymagalne.

## Maksymalnie do trzech lat

I na koniec zastanówmy się, co się stanie, gdy pracownik odejdzie z pracy wcześniej, a szef mimo to odszkodowania nie wypłaci. Wówczas zatrudniony powinien dochodzić zapłaty na drodze sądowej, pamiętając, że jego roszczenie przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne – art. 291 § 1 k.p. (wyrok SN z 8 maja 1997 r., IPKN123/97). ■

masz pytanie,  
wyślij e-mail do autorki  
m.gadomska@rp.pl

