

dF 3

WYJAŚNIENIA

Błąd w wypowiedzeniu nic nie kosztuje

Szef, który podał za krótki okres wypowiedzenia, nie poniesie z tego powodu żadnych konsekwencji. Podwładnemu nie przysługuje bowiem w takim wypadku ani przywrócenie do pracy, ani odszkodowanie.

Błąd w wypowiedzeniu nie kosztuje

INTERPRETACJE | Szef, który podał za krótki okres wypowiedzenia, nie poniesie z tego powodu żadnych konsekwencji. Podwładnemu nie przysługuje bowiem w takim wypadku ani przywrócenie do pracy, ani odszkodowanie

JADWIGA SZTABIŃSKA

Pracownik nie ma takich praw, bo nie doszło do naruszenia przepisów o rozwiązaniu angażu. Gdy pracodawca zastosuje zbyt krótki okres wypowiedzenia, to zgodnie z art. 49 kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a zatrudnionemu przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy – tłumaczy Patrycja Zawirska, prawnik w **Bartłomiej Raczkowski kancelaria Prawa Pracy**.

Również przy zmianie

Ten przepis należy stosować analogicznie w przypadku wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Termin na odrzucenie przez pracownika nowych warunków pracy i płacy wpływa w połowie należnego okresu wypowiedzenia, jeżeli

pracodawca błędnie wpisał w piśmie wypowiedzającym krótszy jego wymiar. To ważna informacja dla naszego 58-letniego czytelnika, który dostał takie właśnie pismo i poszedł z nim do sądu, uznając, że doszło do złamania reguł modyfikowania warunków pracy i płacy. W dokumencie, który dostał 1 lutego, szef wpisał, że angaż rozwiąże się 30 kwietnia (byłby to dobry termin, gdyby wypowiedzenie zostało wręczone w styczniu), jeśli do połowy tego okresu pracownik odrzuci otrzymaną propozycję. Prawidłowy termin w tym wypadku to 31 maja. I tak właśnie wskazał szef w piśmie wyjaśniającym do sądu, przyznając, że wcześniej się pomylił. Czytelnik się zastanawiał, czy można tak przesuwac terminy bez żadnych skutków i czy to przypadkiem nie jest wbrew przepisom. Teraz już

wie, że działania pracodawcy nie mają żadnego wpływu na bieg wypowiedzenia – zamiast błędnie skróconego stosuje się ustawowy.

Będzie rozstanie

Wniesienie 'odwołania od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków. Oświadczenie pracownika w tej sprawie musi być skierowane do pracodawcy i powinno zostać złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia – uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 1997 r. (I PKN 41/97). Jeśli w tym czasie milczy, pracodawca potraktuje to jako zgodę na złożoną propozycję (art. 42 § 3 k.p.). Jeżeli natomiast pracownik (i nasz czytelnik) nie przyjmie nowych warunków zatrudnienia, jego angaż rozwiąże się z upływem właściwego, dłuższego okresu wypowiedzenia. Według Patrycji Zawirskiej powinien jednak otrzymać brakującą część wynagrodzenia, tj. za okres między wskazaną przez pracodawcę błędną datą rozstania się a datą wynikającą z zastosowania właściwego okresu wypowiedzenia.