

Wypowiedzenie według jednakowych reguł

- Dwutygodniowe wypowiedzenia terminowych angaży odejdą do lamusa.
- Czas do rozstania będzie zależał wyłącznie od zakładowego stażu pracy.
- Okres zatrudnienia wyzeruje się na dzień wejścia w życie nowelizacji.

ANNA ABRAMOWSKA

Już niedługo okres wypowiedzenia terminowej umowy o pracę zależeć będzie, tak samo jak w przypadku angaży na czas nieokreślony, od długości zatrudnienia u danego pracodawcy. Nowelizacja kodeksu pracy z 25 czerwca 2015 r. wprowadzająca rewolucyjne zmiany w zasadach zatrudniania i zwalniania pracowników czeka na publikację w Dzienniku Ustaw. Na przygotowanie się do zmian będzie półrokiem. Warto ten czas wykorzystać mądrze, zawczasu poznać nowe reguły i nie dać się zaskoczyć przez przepisy przejściowe.

Obecnie o zasadach, na jakich firma rozstaje się z pracownikiem za wypowiedzeniem (lub odwrotnie - zatrudniony z firmą), decyduje rodzaj podpisanego kontraktu. Przy umowie na próbę mamy trzy okresy wypowiedzenia:

- trzy dni robocze - gdy okres próbny miał trwać do dwóch tygodni,
- tydzień - jeśli czas próby ustalono na dłużej niż dwa tygodnie,
- dwa tygodnie - gdy ustalono maksymalny, trzymiesięczny, czas sprawdzania umiejętności i przydatności pracownika.

Przy bezterminowej umowie o okresie wypowiedzenia decyduje natomiast zakładowy staż pracy. Przy zatrudnieniu trwającym:

- krócej niż sześć miesięcy - wynosi on dwa tygodnie,
- co najmniej sześć miesięcy jest to miesiąc,
- co najmniej trzy lata - trzy miesiące.

Z kolei możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zależy od długości jej trwania. Jeśli zawarto ją na okres dłuższy niż sześć miesięcy, strony mogą przewidzieć jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. To sływny okres, niezależny od długości terminowego kontraktu. Oznacza to, że dwa tygodnie na rozstanie będzie zarówno przy wypowiedzeniu umowy siedmioletniej, jak i czteroletniej.

Właśnie ta zasada prowadzi do dyskryminującego różnicowania sytuacji prawnej osoby zatrudnionej na czas określony względem tej mającej analogiczny staż pracy w firmie, ale związanej z nią kontraktem bezterminowym. Jeśli obie pracowały rok, okres wypowiedzenia tej pierwszej wynosi dwa tygodnie, a drugiej - miesiąc. Gdy obie osiągną trzyletni staż



■ Umowy terminowej nie można rozwiązać za wypowiedzeniem, gdy wprost nie przewidziano tego w jej treści

w zakładzie, pierwszą nadal będzie obowiązywało dwutygodniowe wypowiedzenie, podczas gdy druga wypracuje już sobie trzymiesięczny jego okres.

Nowelizacja wyeliminuje tę nierówność. Zostaną dotychczasowe okresy wypowiedzenia dla umów próbnych. Ujednolicone zaś zostaną okresy wypowiedzenia umów terminowych i bezterminowych. Zależać już będą wyłącznie od wypracowanego zakładowego stażu pracy. Będą one trwać:

- dwa tygodnie przy współpracy krótszej niż pół roku,
- miesiąc, gdy zatrudnienie będzie dłuższe niż sześć miesięcy, ale krótsze niż trzy lata, oraz
- trzy miesiące, gdy zakładowy staż przekroczy trzy lata.

A co z okresem przejściowym? Do wszystkich wypowiedzeń w toku, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, zastosowanie będą miały dotychczasowe zasady. Także trwające w tym czasie umowy terminowe, w których nie przewidziano wcześniejszego rozstania za wypowied-

dzeniem, będą funkcjonować na tych samych zasadach co dziś, aż do upływu czasu, na jaki zostały zawarte. Nie zmieni się nic w zasadach ich wypowiedzania.

Inaczej będzie jednak z kontraktami zawierającymi klauzulę o wypowiedzeniu. Do nich będą miały zastosowanie nowe okresy wypowiedzenia. Ale uwaga - staż pracy decydujący o długości wypowiedzenia będzie liczony na nowo, od dnia wejścia w życie nowelizacji. Tak stanowi art. 16 ustawy nowelizacyjnej.

- Dzień wejścia w życie ustawy powoduje odcięcie wszystkich poprzednich okresów zatrudnienia i liczenie stażu od początku - potwierdza **Piotr Wojciechowski**, adwokat Counsel **Raczkowski Paruch**. - To bardzo ważna zasada, o której muszą pamiętać wszyscy ci, którzy już długo pracują na podstawie terminowego kontraktu w tej samej firmie. Po zmianie kodeksu pracy nie zyskają od razu prawa do miesięcznego czy trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia - dodaje Wojciechowski. ©