

Skrócenie okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika

Opracował: Patryk Kuzior, prawnik

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny* (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.).

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

Skracanie okresu wypowiedzenia umowy o pracę za porozumieniem stron regulują przepisy *Kodeksu pracy*. Jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę, tym samym także stosunku pracy, jest rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem stanowi jednostronną czynność prawną, przy czym skuteczność rozwiązania stosunku pracy nie jest uzależniona od woli – zgody – drugiej strony.

Każda ze stron stosunku pracy, a więc pracodawca, jak i pracownik, może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę. Należy jednak zastrzec, że w niektórych sytuacjach możliwość dokonania takiej czynności prawnej jest ograniczona albo wręcz niemożliwa. Wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje strona zainteresowana poprzez złożenie drugiej stronie stosunku pracy stosownego oświadczenia woli. Według regulacji *Kodeksu cywilnego* oświadczenie takie uznaje się za złożone z chwilą, gdy druga strona mogła zapoznać się z jego treścią.

Najistotniejszą kwestię w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi skutek czynności prawnej, czyli ustanie stosunku pracy dopiero po upływie okresu wypowiedzenia. Za okres wypowiedzenia należy uznać czas upływający od chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę a rozwiązania tej umowy.

Kodeks pracy w sposób ścisły reguluje długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym nie jest ona zależna od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy i rodzaju zawartej umowy. Warto zaznaczyć, że w umowie o pracę strony nie mogą postanowić o skróceniu okresu wypowiedzenia przewidzianego przepisami *Kodeksu pracy*, ale mogą go wydłużyć. Taki wniosek wynika z wyrażonej w art. 18 k.p. zasady, w myśl której „postanowienia umów o pracę oraz innych

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**