|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pouczenie o okresach wypowiedzenia umowy o pracę** | |  |  |  |  |  |
|  |  | | | | | |
| **A. Umowa zawarta na okres próbny** | Zgodnie z art. 34 Kodeksu pracy **okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:**  **1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;**  **2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;**  **3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.** | | | | | |
| **B. Umowa zawarta na czas określony** | Okresy obowiązujące od 22.02.2016 r.  Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy **okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony 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.**  *§ 11. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia  u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 Kodeksu pracy (przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.*  *§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - 3 miesiące.*  *§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.*  Okresy obowiązujące przed 22.02.2016 r.  Przed 22.02.2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było możliwe jedynie  w dwóch sytuacjach:  I – zgodnie z art. 33 Kodeksu pracy **przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem**. Dlatego też jeżeli w umowie nie było postanowień dotyczących wypowiedzenia, to jej wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie było możliwe.  II – **w razie zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, okres wypowiedzenia wynosił 3 dni robocze** (art. 331 Kodeksu pracy).  Dlaczego stan prawny sprzed 22.02.2016 r. nadal jest ważny?  Ponieważ zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.) do umów o pracę **na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy** albo **zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia**, trwających w dniu 22.02.2016 r., w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia **stosuje się przepisy obowiązujące przed 22.02.2016 r.** (czyli art. 33 i art. 331 Kodeksu pracy).  Natomiast przy wypowiadaniu umów o pracę **na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia**, trwających w dniu 22.02.2016 r., stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 w brzmieniu obowiązującym od 22.02.2016 r. (art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).  Należy pamiętać także o tym, że – zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – **przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22.02.2016 r., których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia 22.02.2016 r., nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem 22.02.2016 r.** | | | | | |
| **C. Umowa zawarta na czas nieokreślony** | Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy **okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony 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.**  *§ 11. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia  u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 Kodeksu pracy (przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.*  *§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2–3 miesiące.*  *§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.* | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  | [miejsce i data sporządzenia wypowiedzenia] | | |
|  | | | | | | |
| **Pracownik** | [imię i nazwisko]  [adres zamieszkania]  [numer PESEL] | |  | | | |
| **Pracodawca** | [Imię i nazwisko /  nazwa pracodawcy1]  [adres zamieszkania /  siedziba pracodawcy1  [numer PESEL /  numer KRS pracodawcy2] | |  | | | |
|  | | |  | | | |
| **Wypowiedzenie umowy o pracę** | | |  | | | |
|  | | | | | | |
|  | Niniejszym wypowiadam umowę o pracę zawartą dnia [data podpisania umowy o pracę] w [miejscowość, w której została podpisana umowa] pomiędzy [pełna nazwa pracodawcy] a [imię i nazwisko pracownika] z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego [uzupełnić, w zależności od rodzaju umowy, zgodnie z pouczeniem]. | | | | | |
|  |  | | | | | |
| [imię i nazwisko oraz podpis pracownika składającego wypowiedzenie] | |  | | | | |
|  | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  | Potwierdzam otrzymanie wypowiedzenia3 | | | | | |
|  |  | | | | | |
| [imię i nazwisko oraz podpis pracownika składającego wypowiedzenie] | |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Instrukcja  wypełnienia wzoru** | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1 Osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 Kodeksu pracy) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 274/00). Trzeba też pamiętać o tym, że podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 494/99) oraz że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez podmiot zatrudniający jako miejsce wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 594/98) | | | | | | |
|  |  | 2 Numer KRS to numer niebędącego osobą fizyczną Pozwanego w Krajowym Rejestrze Sądowym. Można go ustalić na stronie internetowej: <https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu> | | | | | | |
|  |  | 3 Ten element wypowiedzenie nie jest niezbędny, ale dowodzi tego, że oświadczenie woli (wypowiedzenie) dotarło do adresata tego oświadczenia. Ma to szczególnie znaczenie wtedy, gdy wypowiedzenie jest składane osobiście, poprzez wręczenie pracodawcy lub upoważnionej przez niego osobie. | | | | | | |