

BABS

Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

Wypowiedzenie: Co robić?

PL

TWOJA PRACA. TWOJE PRAWA.

Beratung

Doradztwo

Poradenství

Counselling

Consiliere

Tanácsadás

Wypowiedzenie

Stosunek pracy może, przy spełnieniu określonych warunków, zostać zakończony przez obie strony umowy (pracodawcę lub pracownika) jeszcze przed wygaśnięciem umowy o pracę. Wypowiedzenie jest prawomocne, jeżeli zachowane zostaną warunki wynikające z prawa pracy i układów zbiorowych.

Forma wypowiedzenia

Wypowiedzenie musi być sformułowane w formie pisemnej (§ 623 BGB). Wypowiedzenie ustne, drogą mailową lub w formie SMS-a jest niedopuszczalne! Jako pisemne wypowiedzenie uważa się wydrukowany dokument przesłany drogą pocztową. Potwierdzone dostarczenie wypowiedzenia jest niezbędne, dlatego przy wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracownika zalecana jest wysyłka wypowiedzenia listem za potwierdzeniem odbioru. Wypowiedzenie musi być poświadczony własnoręcznym podpisem. Wypowiedzenie w formie elektronicznej jest nieważne.

Data wypowiedzenia

Data, z którą dokonano wypowiedzenia jest bardzo istotna. Wypowiedzenie z mocą wsteczną nie jest możliwe.

Ochrona przed wypowiedzeniem

Zgodnie z ustawą o ochronie przed wypowiedzeniem (Kündigungsschutzgesetz) wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, którego stosunek pracy w tym samym zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał nieprzerwanie przez okres powyżej sześciu miesięcy, jest prawnie nieważne, jeżeli jest nieuzasadnione społecznie. Zgodnie z powszechną ochroną przed wypowiedzeniem wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę jest uzasadnione społecznie

tylko wtedy, gdy występują powody związane z osobą pracownika (np. nieodpowiednie kwalifikacje), powody związane z zachowaniem pracownika (np. odmowa świadczenia pracy, symulowanie niezdolności do pracy) lub ważne przyczyny zakładowe. Dla pewnych grup osób obowiązuje szczególna ochrona przed wypowiedzeniem (wymagana zgoda władz lub wykluczenie zwyczajnego wypowiedzenia): osoby o znacznym stopniu niepełności, kobiety w ciąży oraz cztery miesiące po porodzie, w trakcie urlopu wychowawczego, członkowie rady zakładowej, uczniowie zawodu, osoby przebywające na urlopie opiekuńczym, osoby sprawujące wybieralne funkcje polityczne. W zakładach, w których utworzono radę zakładową lub radę pracowniczą, przed każdym zamierzonym wypowiedzeniem należy zasięgnąć jej opinii w tej sprawie.

Wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika jest skuteczne bez podania przyczyny wypowiedzenia!

Okresy wypowiedzenia zgodnie z kodeksem cywilnym (§ 622 BGB)

Zgodnie z przepisami prawa obowiązują następujące terminy wypowiedzenia dla pracodawców:

- w okresie próbnym (maks. 6 mies.): 2 tygodnie (krócej, jeśli obowiązuje układ zbiorowy)
- po okresie próbnym – 4 tygodnie wypowiedzenia do 15. lub do końca miesiąca
- po 2 latach – 1 mies. z terminem do końca m-ca
- po 5 latach – 2 mies. do końca m-ca
- po 8 latach – 3 mies. do końca m-ca
- po 10 latach – 4 mies. do końca m-ca
- po 12 latach – 5 mies. do końca m-ca
- po 15 latach – 6 mies. do końca m-ca
- po 20 latach – 7 mies. do końca m-ca

Okres wypowiedzenia liczy się od momentu, w którym dostarczono wypowiedzenie. Z tego względu bardzo ważne jest wysyłanie wypowiedzenia listem poleconym lub wręczanie go w obecności świadków. Wypowiedzenie nie musi zostać potwierdzone przez stronę przeciwną. Jeżeli to pracownik składa wypowiedzenie, nie musi on czekać, aż pracodawca podpisze albo zaakceptuje wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia liczy się od momentu doręczenia wypowiedzenia. To samo obowiązuje w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę. **Jeżeli wypowiedzenie nie jest z innych powodów nieuzasadnione, okres wypowiedzenia został zachowany i nie wniesiono pozwu z tytułu ochrony zatrudnienia w ciągu 3 tygodni od otrzymania wypowiedzenia, to wypowiedzenie jest skuteczne.** Jeżeli wypowiedzenie nie spełnia wyżej wymienionych warunków, to jest ono prawnie nieważne i należy kontynuować pracę. Jeżeli w umowie o pracę uzgodniono inne okresy wypowiedzenia, stosuje się tak zwaną zasadę uprzywilejowania pracownika. Zasada ta stanowi, że w przypadku gdy jednocześnie zastosowanie ma kilka norm prawnych, obowiązuje ta z nich, która dla zainteresowanego pracownika jest najkorzystniejsza.

Kara umowna w przypadku wypowiedzenia

W przypadku niezachowania terminu wypowiedzenia przez pracownika może zostać nałożona kara umowna. Pracodawca może jednak żądać od pracownika zapłaty kary umownej tylko wtedy, gdy zostało to uzgodnione w umowie o pracę (ewentualnie w układzie zbiorowym), jest to uzasadnione i nie stawia pracownika w nieproporcjonalnie niekorzystnej sytuacji.

Okresy wypowiedzenia

Okresy wypowiedzenia zgodnie z układami zbiorowymi

W układzie zbiorowym (Tarifvertrag) można uzgodnić odmienne regulacje. Układ zbiorowy zawiera normy prawne dotyczące treści, zawierania i rozwiązywania stosunku pracy a także kwestie dotyczące zakładu pracy oraz określające prawa i obowiązki stron układu zbiorowego. Układy zbiorowe mają różne zakresy obowiązywania. Istnieją zakładowe lub wewnętrzne układy zbiorowe, w których pracodawca sam jest stroną układu, a układ obowiązuje tylko dla określonego zakładu.

Ponadto istnieją układy zbiorowe zawierane w ramach wspólnoty taryfowej, na przykład między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Taki układ zbiorowy obowiązuje dla stosunku pracy wtedy, gdy pracodawca jest członkiem organizacji pracodawców, a pracownik członkiem związku zawodowego zawierającego układ zbiorowy. Poza tym istnieją powszechnie wiążące układy zbiorowe obowiązujące wszystkich pracodawców i pracowników określonej branży. Powszechne obowiązywanie układu zbiorowego ogłasza federalne ministerstwo pracy i polityki społecznej (BMAS) (§ 5 TVG).

Dalej istnieją jeszcze układy zbiorowe obowiązujące tylko w określonych krajach związkowych. W celu otrzymania dalszych informacji na temat układu zbiorowego można zwrócić się do placówki doradczej dla zagranicznych pracowników w Saksonii lub do swojego związku zawodowego.

Poniższe przykłady przedstawiają różnice między ustawowymi okresami wypowiedzenia, a okresami wypowiedzenia wynikającymi z układów zbiorowych.

Okresy wypowiedzenia – sprzątanie budynków

Układ zbiorowy reguluje specyfikę branży sprzątania budynków i jest powszechnie wiążący. Obowiązuje wszystkie osoby zatrudnione w branży sprzątania budynków. Stosunek pracy w branży sprzątania budynków może zostać wypowiedziany przez obie strony z zachowaniem okresu dwóch tygodni (także po zakończeniu okresu próbnego). W ciągu pierwszych dwóch tygodni od zatrudnienia wypowiedzenie może nastąpić z zachowaniem okresu jednego dnia roboczego. W okresie między 1 listopada a 31 marca pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia 1 dnia roboczego z tytułu warunków pogodowych. Jest to jednak możliwe tylko wtedy, gdy dany pracownik nie może zostać obsadzony w zakładzie na innym stanowisku. Taki przypadek musi zostać skonsultowany z radą zakładową, a dany pracownik ma prawo do przywrócenia do pracy.

Okresy wypowiedzenia – praca tymczasowa

W branży pracy tymczasowej 1 stycznia 2026 r. wszedł w życie nowy układ zbiorowy GVP. Układ zbiorowy DGB/GVP dotyczący pracy tymczasowej zastępuje całkowicie dotychczasowe układy zbiorowe iGZ i BAP, tworząc tym samym jednolity fundament dla całej branży.

Okresy wypowiedzenia według układu zbiorowego GVP

W ciągu pierwszych trzech miesięcy zatrudnienia stosunek pracy można wypowiedzieć z tygodniowym wypowiedzeniem. Od upływu trzeciego do upływu szóstego miesiąca stosunek pracy można wypowiedzieć z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W przypadku nowo zatrudnionych pracowników okres wypowiedzenia w ciągu pierwszych dwóch tygodni trwania zatrudnienia może, poprzez odpowiedni zapis w umowie o pracę, zostać

skrócony do jednego dnia. Za nowych pracowników uznaje się osoby, które przez co najmniej trzy miesiące nie pozostawały w stosunku pracy z danym pracodawcą. W pozostałych przypadkach do wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę lub pracownika mają zastosowanie terminy określone w § 622 ust. 1 i 2 BGB.

Okresy wypowiedzenia mają zastosowanie również do umów o pracę na czas określony. Przepisy ustawowe dotyczące wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym pozostają nienaruszone.

Okresy wypowiedzenia – budownictwo

Stosunek pracy podczas pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia może zostać wypowiedziany przez obie strony z zachowaniem okresu sześciu dni roboczych. Po sześciu miesiącach zatrudnienia lub po przejęciu pracownika ze stosunku nauki zawodu wypowiedzenie może zostać złożone przez obie strony z zachowaniem okresu dwunastu dni roboczych.

 **Uwaga:** Za dni robocze uznaje się dni od poniedziałku do soboty. Okres wypowiedzenia dla pracodawcy wydłuża się, jeżeli stosunek pracy w tym samym zakładzie lub przedsiębiorstwie

trwał 3 lata – do 1 miesiąca na koniec miesiąca,
trwał 5 lat – do 2 miesięcy na koniec miesiąca,
trwał 8 lat – do 3 miesięcy na koniec miesiąca,
trwał 10 lat – do 4 miesięcy na koniec miesiąca,
trwał 12 lat – do 5 miesięcy na koniec miesiąca,
trwał 15 lat – do 6 miesięcy na koniec miesiąca,
trwał 20 lat – do 7 miesięcy na koniec miesiąca.

W okresie od 1 grudnia do 31 marca (okres złej pogody) stosunku pracy nie można wypowiedzieć z powodu warunków pogodowych.

Wypowiedzenie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)

Stosunek pracy może zostać wypowiedziany przez każdą ze stron umowy z ważnej przyczyny bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jest to możliwe, jeżeli zaistnieją okoliczności, ze względu na które nie można oczekiwać kontynuacji stosunku pracy do upływu okresu wypowiedzenia lub do uzgodnionego terminu zakończenia stosunku pracy (§626 BGB), np. odmowa wykonywania pracy, kradzież itp. **Wypowiedzenie nadzwyczajne musi z reguły uprzedzić upomnienie.** Wypowiedzenie to może nastąpić tylko w terminie dwóch tygodni. Okres ten rozpoczyna się od momentu, w którym osoba uprawniona do wypowiedzenia dowiedziała się o okolicznościach stanowiących podstawę wypowiedzenia. **Strona wypowiadająca umowę musi na żądanie pisemnie poinformować zwalnianego pracownika o powodach wypowiedzenia.**

Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę

Umowa o rozwiązaniu stosunku pracy (Aufhebungsvertrag czy też Auflösungsvertrag) to porozumienie między pracownikiem, a pracodawcą dotyczące zakończenia stosunku pracy. W przypadku tego porozumienia strony nie muszą zachowywać ustawowych okresów wypowiedzenia - data zakończenia stosunku pracy jest przez nie uzgadniana. **Umowa o rozwiązaniu stosunku pracy, w przeciwieństwie do wypowiedzenia, wymaga zgody obu stron – pracownika i pracodawcy. Musi mieć ona formę pisemną i ważna jest tylko wtedy, gdy została podpisana przez obie strony.** Umowa o rozwiązaniu stosunku pracy ma swoje plusy i minusy. Jest ona dla pracownika dobrym instrumentem, jeżeli z różnych przyczyn nie może docho-

wać okresów wypowiedzenia, na przykład w momencie,

w którym chciałby podjąć nowe zatrudnienie jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia. Pracownik nie powinien podpisywać umowy o rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli nie ma jeszcze pewności co do nowego lub innego zatrudnienia. Po zawarciu umowy o rozwiązaniu stosunku pracy należy liczyć się z 12-tygodniowym okresem karencji w urzędzie pracy. Ponieważ umowa o rozwiązaniu stosunku pracy wymaga zgody pracownika, w urzędzie pracy jest ona równoznaczna z wypowiedzeniem ze strony pracownika. W okresie karencji nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych, a po jego upływie okres uprawnienia do zasiłku ulega skróceniu o 25 procent. W okresie karencji nie przysługuje ubezpieczenie zdrowotne! W tym okresie pracownik musi ubezpieczyć się prywatnie.

Wypowiedzenie a bezrobocie

Zgodnie z § 38 ust. 1 SGB III osoby, których stosunek pracy dobiega końca, muszą zgłosić się do urzędu pracy najpóźniej na trzy miesiące przed jego wygaśnięciem. W przypadku okresu wypowiedzenia krótszego niż 3 miesiące pracownik musi zgłosić się do urzędu pracy w ciągu trzech dni.

Wypowiedzenie a ubezpieczenie zdrowotne

W Niemczech pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w trakcie niezdolności do pracy. W przypadku wypowiedzenia w trakcie choroby należy przestrzegać ustawowych i wynikających z układu zbiorowego terminów wypowiedzenia. Zgodnie z § 19 SGB V prawo do świadczeń przysługuje jeszcze przez miesiąc po wypowiedzeniu, nawet jeżeli pracownik nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej. W przypadku niezdolności do

pracy osoby ubezpieczone, którym zaświadczenie lekarskie wystawiono za granicą (np. osoby dojeżdżające do pracy za granicą, osoby przebywające na urlopie), są zobowiązane do poinformowania o tym fakcie swojej kasy chorych w ciągu siedmiu dni oraz do przedłożenia odpowiednich zaświadczeń / zwolnień lekarskich. Jeżeli obowiązek ten zostanie spełniony, nabyte zostaje prawo do korzystania ze świadczeń z kasy chorych przez okres maksymalnie 78 tygodni. Zasiłek chorobowy wynosi 70% dotychczasowego wynagrodzenia brutto. Jeżeli nie spełni się w. w. obowiązku, kasa chorych automatycznie rejestruje osobę jako ubezpieczoną prywatnie i nalicza składki na ubezpieczenie zdrowotne, które należy pokryć samodzielnie.

Pozew o ochronę przed zwolnieniem

Jeżeli pracownik uważa wypowiedzenie za społecznie nieuzasadnione, może w ciągu tygodnia od otrzymania wypowiedzenia złożyć odwołanie do rady zakładowej (o ile taka istnieje). Jeżeli rada zakładowa uzna odwołanie za uzasadnione, ma obowiązek podjąć próbę osiągnięcia porozumienia z pracodawcą (§ 3 KSchG).

Jeżeli pracownik chce dochodzić stwierdzenia, że wypowiedzenie jest społecznie nieuzasadnione lub z innych przyczyn nieważne, musi złożyć pozew do właściwego sądu pracy w terminie trzech tygodni od otrzymania [pisemnego wypowiedzenia](#). Jeżeli pracownik złożył odwołanie do rady zakładowej, do pozwu należy dołączyć opinię rady zakładowej (§ 4 KSchG). Inne powody, dla których wypowiedzenie może być nieważne, to na przykład: błędna forma wypowiedzenia (ustnie, drogą mailową), ciąża, fakt, że pracownik jest członkiem rady zakładowej lub osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności (i nieprzestrzeganie szczególnych zasad

ochrony przed zwolnieniem), pracownika zwolniono ze skutkiem natychmiastowym bez upomnienia, itd. Każdy pracownik może samodzielnie (poprzez tzw. Rechtsantragstelle) złożyć pozew o ochronę przed zwolnieniem w właściwym sądzie pracy (w pierwszej instancji). Urzędnicy sądowi służą pomocą przy składaniu wniosków lub wnoszeniu pozwów (nie udzielają jednak żadnych porad prawnych). W przypadku odwołania się od orzeczenia wydanego w pierwszej instancji pracownik musi być reprezentowany przez adwokata.

Dane kontaktowe odpowiedzialnych sądów pracy można znaleźć pod adresem:

www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm

Pracownikom będącym członkami związku zawodowego po trzech miesiącach członkostwa przysługuje bezpłatne doradztwo prawne oraz reprezentacja przez sądem pracy.

Więcej informacji na temat związków zawodowych znajdziesz pod adresem: **www.sachsen.dgb.de**.

Więcej informacji, dane kontaktowe oraz godziny konsultacji znajdziesz na naszej stronie internetowej **www.babs-online.eu**.

Wykluczenie odpowiedzialności:

Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych.

Wydawca:

IGR ELAN e.V. – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte
in Sachsen (BABS)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs-online.eu

Stan: maj 2026

Projekt: Ö GRAFIK agentur für marketing und design



www.babs-online.eu

Doradztwo



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit
Steuermitteln auf Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

