



Twój e-PIT: **WPISZ NASZ KRS 0000318482**

FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 LIPCA 2022 ROKU

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
PODSTAWA PRAWNA	ART. 30 § 1 PKT 2 W ZW.Z ART. 32 §1 K.P. ¹	ART. 30 § 1 PKT 3 K.P. ² W ZW. Z 52 § 1, 53 § 1, 55 § 1 -1 ¹ K.P.	ART. 30 § 1 PKT 1 K.P. ³	ART. 30 § 1 PKT 4 W ZW. Z ART. 63 K.P. ⁴
FORMA	PISEMNA	PISEMNA	PISEMNA	NIE DOTYCZY
STRONA UMOWY UPRAWNIONA DO JEJ ROZWIĄZANIA	KAŻDA ZE STRON UMOWY.	ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA MOŻE NASTĄPIĆ NA SKUTEK: <ul style="list-style-type: none"> • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ Z WINY PRACOWNIKA • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ BEZ WINY PRACOWNIKA W OKREŚLONYCH PRZYPADKACH; • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA BEZ WINY PRACODAWCY; • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA Z WINY PRACODAWCY; 	OBIE STRONY DZIAŁAJĄC WSPÓLNIE I W POROZUMIENIU.	UMOWA WYGASA NA SKUTEK WYSTĄPIENIA PRZESŁANEK K.P. BĄDŹ WSKAZANCYH W UMOWIE. NIE ZALEŻY OD WOLI STRON.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020. 1320) (dalej jako: „*k.p.*”);

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020. 1320);

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020. 1320);

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020. 1320);

**POWÓD
ROZWIĄZANIA
UMOWY**

WOLA ROZWIĄZANIA UMOWY, PRZEZ
JEDNĄ ZE STRON.

PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ Z
WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:

- CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PRZEZ PRACOWNIKA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH;
- POPEŁNIENIA PRZEZ PRACOWNIKA W CZASIE TRWANIA UMOWY O PRACĘ PRZESTĘPSTWA, KTÓRE UNIEMOŻLIWIA DALSZE ZATRUDNIANIE GO NA ZAJMOWANYM STANOWISKU, JEŻELI PRZESTĘPSTWO JEST OCZYWISTE LUB ZOSTAŁO STWIERDZONE PRAWOMOCNYM WYROKIEM;
- ZAWINIONEJ PRZEZ PRACOWNIKA UTRATY UPRAWNIENÍ KONIECZNYCH DO WYKONYWANIA PRACY NA ZAJMOWANYM STANOWISKU.

PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ BEZ
WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:

- JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ PRACOWNIKA DO PRACY WSKUTEK CHOROBY TRWA:
 - a) DŁUŻEJ NIŻ 3 MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY,
 - b) DŁUŻEJ NIŻ ŁĄCZNY OKRES POBIERANIA Z TEGO TYTUŁU WYNAGRODZENIA I ZASIŁKU ORAZ POBIERANIA ŚWIADCZENIA REHABILITACYJNEGO PRZEZ PIERWSZE 3 MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY LUB JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY ZOSTAŁA SPOWODOWANA WYPADKIEM PRZY PRACY ALBO CHOROBAŹ ZAWODOWAŹ;
- W RAZIE USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY Z INNYCH PRZYCZYŹ NIŻ WSKAZANYCH WYŻEJ , KTÓRE TRWAJĄ DŁUŻEJ NIŻ 1 MIESIĄC.

PRACOWNIK MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O
PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA,:

WSPÓLNE
POROZUMIENIE
PRACODAWCY I
PRACOWNIKA O
ROZWIĄZANIU
UMOWY.

- UPŁYW TERMINU, NA KTÓRY UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA;
- WYKONANIE PRACY DLA KTÓREJ UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA;
- ŚMIERĆ PRACOWNIKA;
- ŚMIERĆ PRACODAWCY;
- TYMCZASOWE ARESZTOWANIE;
- NIEZGŁOSZENIE SIĘ DO POPRZEDNIEGO PRACODAWCY.

		<ul style="list-style-type: none"> • JEŻELI ZOSTANIE WYDANE ORZECZENIE LEKARSKIE STWIERDZAJĄCE SZKODLIWY WPŁYW WYKONYWANEJ PRACY NA ZDROWIE PRACOWNIKA, A PRACODAWCA NIE PRZENIESIE GO W TERMINIE WSKAZANYM W ORZECZENIU LEKARSKIM DO INNEJ PRACY, ODPOWIEDNIEJ ZE WZGLĘDU NA STAN JEGO ZDROWIA I KWALIFIKACJE ZAWODOWE. • JEŻELI PRACODAWCA DOPUŚCIŁ SIĘ CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW WOBEC PRACOWNIKA. 		
TERMIN USTANIA STOSUNKU PRACY	Z UPŁYWEM OKRESU WYPOWIEDZENIA.	Z DNIEM ODBIORU WYPOWIEDZENIA.	TERMIN USTALONY PRZEZ STRONĘ UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O JEJ ROZWIĄZANIU.	Z DNIEM WSKAZANYM W UMOWIE O PRACĘ.
OKRES WYPOWIEDZENIA	<p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA OKRES PRÓBNY</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 DNI ROBOCZE, JEŻELI OKRES PRÓBNY NIE PRZEKRACZA 2 TYGODNI; • 1 TYDZIEŃ, JEŻELI OKRES PRÓBNY JEST DŁUŻSZY NIŻ 2 TYGODNIE; • 2 TYGODNIE, JEŻELI OKRES PRÓBNY WYNOŚI 3 MIESIĄCE. <p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY I UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY; • 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY; • 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 3 LATA. 	BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.	OKRES USTALONY PRZEZ STRONĘ UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O JEJ ROZWIĄZANIU.	BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.

<p>SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA</p>	<p>JEŻELI WYPOWIEDZENIE PRACOWNIKOWI UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY LUB UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY NASTĘPUJE Z POWODU OGŁOSZENIA UPADŁOŚCI LUB LIKWIDACJI PRACODAWCY ALBO Z INNYCH PRZYCZYNN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW, PRACODAWCA MOŻE, W CELU WCZEŚNIEJSZEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ, SKRÓCIĆ OKRES TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA, NAJWYŻEJ JEDNAK DO 1 MIESIĄCA.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.</p>
<p>ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY</p>	<p>W ZWIĄZKU Z WYPOWIEDZENIEM UMOWY O PRACĘ PRACODAWCA MOŻE ZWOLNIĆ PRACOWNIKA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY DO UPŁYWU OKRESU WYPOWIEDZENIA. W OKRESIE TEGO ZWOLNIENIA PRACOWNIK ZACHOWUJE PRAWO DO WYNAGRODZENIA.</p>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>MOŻLIWE ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA, W SYTUACJI ZGODNEJ WOLI STRON POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA W KTÓRYM MOGŁOBY WYSTĄPIĆ ZWOLNIENIE.</p>
<p>DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY</p>	<p>W OKRESIE CO NAJMNIĘJ DWUTYGODNIOWEGO WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY, Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA. W WYSOKOŚCI</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 DNI ROBOCZE - W OKRESIE DWUTYGODNIOWEGO I JEDNOMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA; • 3 DNI ROBOCZE - W OKRESIE TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA, TAKŻE W PRZYPADKU JEGO SKRÓCENIA Z UWAGI NA LIKWIDACJE / UPADŁOŚĆ PRACODAWCY. 	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>MOŻLIWE WYSTĘPOWANIE DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY, JEŻELI STRONY POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY WSKAZĄ TAKIE POSTANOWIENIE W POROZUMIENIU.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU, W KTÓRYM PRACOWNIK MÓGŁBY POSZUKIWAĆ NOWEJ PRACY.</p>
<p>OCHRONA PRACOWNIKÓW</p>	<p>PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIĆ UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI,</p>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>NIE DOTYCZY</p>

WIEKU PRZEDEMERYTALNYM	KTÓREMU BRAKUJE NIE WIĘCEJ NIŻ 4 LATA DO OSIĄGNIĘCIA WIEKU EMERYTALNEGO, JEŻELI OKRES ZATRUDNIENIA UMOŻLIWI MU UZYSKANIE PRAWA DO EMERYTURY Z OSIĄGNIĘCIEM TEGO WIEKU.	PRACODAWCA NIE JEST ZWIĄZANY PRZEPISAMI O OCHRONIE PRACOWNIKA Z UWAGI NA JEGO WIEK PRZEDEMERYTALNY, JEŻELI WYPOWIEDZENIE UMOWY NASTĘPUJE NA SKUTEK WINY PRACOWNIKA.		
OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ UMOWY O PRACĘ W CZASIE URLOPU PRACOWNIKA, A TAKŻE W CZASIE INNEJ USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY, JEŻELI NIE UPŁYNAŁ JESZCZE OKRES UPRAWNIAJĄCY DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA.	PRACODAWCA NIE JEST ZWIĄZANY PRZEPISAMI O OCHRONIE PRACOWNIKA, JEŻELI WYPOWIEDZENIE UMOWY NASTĘPUJE NA SKUTEK WINY PRACOWNIKA.	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY.
ODWOŁANIE PRZED WYPOWIEDZENIEM	PRACOWNIKOWI, KTÓREMU WRĘCZONO WYPOWIEDZENIE UMOWY PRZYSŁUGUJE ODWOŁANIE DO SĄDU PRACY.	PRACOWNIKOWI, Z KTÓRYM ROZWIĄZANO UMOWĘ O PRACĘ Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW PRZYSŁUGUJE ROSZCZENIE O PRZYWRÓCENIE DO PRACY BĄDŹ ODSZKODOWANIE. PRACODAWCY, Z KTÓRYM ROZWIĄZANO UMOWĘ O PRACĘ Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW PRZYSŁUGUJE ROSZCZENIE O ODSZKODOWANIE.	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY.

Źródła:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2020.1320);

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żaden fragment publikacji nie może być powielany lub rozpowszechniany w żadnej formie i w żaden sposób bez uprzedniego zezwolenia. Wszelkie znaki towarowe, znaki graficzne, nazwy własne, logotypy i inne dane są chronione prawem autorskim i należą do ich właścicieli © Fundacja Akademia Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości dr Bogusława Federa.