



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

## FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 PAŹDZIERNIKA 2022

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

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

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

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

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

|                                               |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>POWÓD<br/>ROZWIĄZANIA<br/>UMOWY</b></p> | <p>WOLA ROZWIĄZANIA UMOWY, PRZEZ<br/>JEDNĄ ZE STRON.</p> | <p>PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ Z<br/>WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PRZEZ<br/>PRACOWNIKA PODSTAWOWYCH<br/>OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH;</li> <li>• POPEŁNIENIA PRZEZ PRACOWNIKA W<br/>CZASIE TRWANIA UMOWY O PRACĘ<br/>PRZESTĘPSTWA, KTÓRE UNIEMOŻLIWIA<br/>DALSZE ZATRUDNIANIE GO NA<br/>ZAJMOWANYM STANOWISKU, JEŻELI<br/>PRZESTĘPSTWO JEST OCZYWISTE LUB<br/>ZOSTAŁO STWIERDZONE PRAWOMOCNYM<br/>WYROKIEM;</li> <li>• ZAWINIONEJ PRZEZ PRACOWNIKA UTRATY<br/>UPRAWNIEN KONIECZNYCH DO<br/>WYKONYWANIA PRACY NA ZAJMOWANYM<br/>STANOWISKU.</li> </ul> <p>PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ BEZ<br/>WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ PRACOWNIKA DO<br/>PRACY WSKUTEK CHOROBY TRWA:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) DŁUŻEJ NIŻ 3 MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK<br/>BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO<br/>PRACODAWCY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY,</li> <li>b) DŁUŻEJ NIŻ ŁĄCZNY OKRES POBIERANIA Z<br/>TEGO TYTUŁU WYNAGRODZENIA I<br/>ZASIŁKU ORAZ POBIERANIA ŚWIADCZENIA<br/>REHABILITACYJNEGO PRZEZ PIERWSZE 3<br/>MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK BYŁ<br/>ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY<br/>CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY LUB JEŻELI<br/>NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY ZOSTAŁA<br/>SPOWODOWANA WYPADKIEM PRZY PRACY<br/>ALBO CHOROBA ZAWODOWĄ;</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• W RAZIE USPRAWIEDLIWIONEJ<br/>NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY Z<br/>INNYCH PRZYCZYŃ NIŻ WSKAZANYCH<br/>WYŻEJ , KTÓRE TRWAJĄ DŁUŻEJ NIŻ 1<br/>MIESIĄC.</li> </ul> <p>PRACOWNIK MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O<br/>PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA,:</p> | <p>WSPÓLNE<br/>POROZUMIENIE<br/>PRACODAWCY I<br/>PRACOWNIKA O<br/>ROZWIĄZANIU<br/>UMOWY.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• UPŁYW TERMINU,<br/>NA KTÓRY<br/>UMOWA ZOSTAŁA<br/>ZAWARTA;</li> <li>• WYKONANIE<br/>PRACY DLA<br/>KTÓREJ UMOWA<br/>ZOSTAŁA<br/>ZAWARTA;</li> <li>• ŚMIERĆ<br/>PRACOWNIKA;</li> <li>• ŚMIERĆ<br/>PRACODAWCY;</li> <li>• TYMCZASOWE<br/>ARESZTOWANIE;</li> <li>• NIEZGŁOSZENIE<br/>SIĘ DO<br/>POPRZEDNIEGO<br/>PRACODAWCY.</li> </ul> |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                |                                     |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• JEŻELI PRACODAWCA DOPUŚCIŁ SIĘ CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW WOBEC PRACOWNIKA.</li> </ul> |                                                                                |                                     |
| <b>TERMIN USTANIA STOSUNKU PRACY</b> | 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. |
| <b>OKRES WYPOWIEDZENIA</b>           | <p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA OKRES PRÓBNY</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 DNI ROBOCZE, JEŻELI OKRES PRÓBNY NIE PRZEKRACZA 2 TYGODNI;</li> <li>• 1 TYDZIEŃ, JEŻELI OKRES PRÓBNY JEST DŁUŻSZY NIŻ 2 TYGODNIE;</li> <li>• 2 TYGODNIE, JEŻELI OKRES PRÓBNY WYNOSI 3 MIESIĄCE.</li> </ul> <p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY I UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 TYGODNIE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY;</li> <li>• 1 MIESIĄC, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY;</li> <li>• 3 MIESIĄCE, JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 3 LATA.</li> </ul> | BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | OKRES USTALONY PRZEZ STRONĘ UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O JEJ ROZWIĄZANIU.  | BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.          |

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                           |                                                                                                                                                   |                                                                                |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA</b>           | 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 PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW, PRACODAWCA MOŻE, W CELU WCZEŚNIEJSZEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ, SKRÓCIĆ OKRES TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA, NAJWYŻEJ JEDNAK DO 1 MIESIĄCA.                                                                                  | NIE DOTYCZY<br>BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA. | NIE DOTYCZY<br>BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.                                                                                                         | NIE DOTYCZY<br>BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.                                      |
| <b>ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY</b> | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                 | NIE DOTYCZY.                              | MOŻLIWE ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA, W SYTUACJI ZGODNEJ WOLI STRON POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY.         | NIE DOTYCZY<br>BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA W KTÓRYM MOGŁOBY WYSTĄPIĆ ZWOLNIENIE. |
| <b>DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY</b>          | W OKRESIE CO NAJMNIJ DWUTYGODNIOWEGO WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY, Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA. W WYSOKOŚCI <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 DNI ROBOCZE - W OKRESIE DWUTYGODNIOWEGO I JEDNOMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA;</li> <li>• 3 DNI ROBOCZE - W OKRESIE TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA, TAKŻE W PRZYPADKU JEGO SKRÓCENIA Z UWAGI NA LIKWIDACJE / UPADŁOŚĆ PRACODAWCY.</li> </ul> | NIE DOTYCZY.                              | MOŻLIWE WYSTĘPOWANIE DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY, JEŻELI STRONY POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY WSKAZĄ TAKIE POSTANOWIENIE W POROZUMIENIU. | NIE DOTYCZY<br>BRAK OKRESU, W KTÓRYM PRACOWNIK MÓGŁBY POSZUKIWAĆ NOWEJ PRACY.  |
| <b>OCHRONA PRACOWNIKÓW</b>                      | PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                           | NIE DOTYCZY.                                                                                                                                      | NIE DOTYCZY                                                                    |

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |              |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| <b>WIEKU PRZEDEMERYTALNYM</b>         | KTÓREMU BRAKUJE NIE WIĘCEJ NIŻ 4 LATA DO OSIĄGNIĘCIA WIEKU EMERYTALNEGO, JEŻELI OKRES ZATRUDNIENIA UMOŻLIWIA 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.                                                                                             |              |              |
| <b>OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM</b>   | 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. |
| <b>ODWOŁANIE PRZED WYPOWIEDZENIEM</b> | 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.<br><br>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.