



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

## FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 STYCZNIA 2025

	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 WYPOWIEDZANIA 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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)(dalej jako: „*k.p.*”);

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

<p style="text-align: center;"><b>POWÓD ROZWIĄZANIA UMOWY</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>WRAZ ROZWIĄZANIA UMOWY, PRZEZ JEDNĄ ZE STRON.</b></p>	<p>PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ Z WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PRZEZ PRACOWNIKA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH;</li> <li>• POPEŁNIENIA PRZEZ PRACOWNIKA W CZASIE TRWANIA UMOWY O PRACĘ PRZESTĘPSTWA, KTÓRE UNIEMOŻLIWIA DALSZE ZATRUDNIANIE GO NA ZAJMOWANYM STANOWISKU, JEŻELI PRZESTĘPSTWO JEST RZECZYWISTE IUB ZOSTAŁO STWIERDZONE PRAWOMOCNYM WYROKIEM;</li> <li>• ZAWINIONEJ PRZEZ PRACOWNIKA UTRATY UPRAWIEŃ KONIECZNYCH DO WYKONYWANIA PRACY NA ZAJMOWANYM STANOWISKU.</li> </ul> <p>PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ BEZ WINY PRACOWNIKA W SYTUACJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ PRACOWNIKA DO PRACY WSKUTEK CHOROBY TRWA: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) DŁUŻEJ NIŻ 3 MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY,</li> <li>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 IUB JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY ZOSTAŁA SPOWODOWANA WYPADKIEM PRZY PRACY ALBO CHOROBA ZAWODOWĄ;</li> </ul> </li> <li>• W RAZIE USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY Z INNYCH PRZYCZYŃ NIŻ WSKAZANYCH WYŻEJ, KTÓRE TRWAJĄ DŁUŻEJ NIŻ 1 MIESIĄC.</li> </ul> <p>PRACOWNIK MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA,:</p>	<p style="text-align: center;"><b>WSPÓRNE POROZUMIENIE PRACODAWCY I PRACOWNIKA O ROZWIĄZANIU UMOWY.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UPLYW TERMINU, NA KTÓRY UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA;</li> <li>• WYKONANIE PRACY DLA KTÓREJ UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA;</li> <li>• ŚMIERĆ PRACOWNIKA;</li> <li>• ŚMIERĆ PRACODAWCY;</li> <li>• TYMCZASOWE ARESZTOWANIE;</li> <li>• NIEZGŁOSZENIE SIĘ DO POPRZEDNIEGO 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 ZR WZGLĘDU NA STAN WŁASNEGO 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 WYPOWIEDZNI.	Z DNIEM ODBIORU WYPOWIEDZNI.	TERMIN USTALONY PRZEZ STRONĘ UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O ROZWIĄZANIU.	Z DNIEM WSKAZANYM W UMOWIE O PRACĘ.
<b>OKRES WYPOWIEDZENIA</b>	<p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTĄ 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 WYNOŚI 3 MIESIĄCE.</li> </ul> <p>DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTĄ NA CZAS NIEOKREŚLONY I UMOWY O PRACĘ ZAWARTĄ 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 WYPOWIEDZNI.	OKRES USTALONY PRZEZ STRONĘ UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O ROZWIĄZANIU.	BRAK OKRESU WYPOWIEDZNI.

<p><b>SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA</b></p>	<p>PRZEKAZALI WYPOWIEDZNI PRACOWNIKOWI UMOWY O PRACĘ ZAWARTĄ NA CZAS NIEOKREŚLONY LUB UMOWY O PRACĘ ZAWARTĄ NA CZAS OKREŚLONY NASTĘPUJĄC Z POWODU OGŁOSZENIA UPADŁOŚCI LUB LIKWIDACJI PRACODAWCY ALBO Z INNYCH PRZYCZYNNI NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW, PRACODAWCA MOŻE, W CELU WCZĘSNIEJSZEGO 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><b>ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY</b></p>	<p>W ZWIĄZKU Z WYPOWIEDZENIEM UMOWY O PRACĘ PRACODAWCA MOŻE ZWOLNIĆ PRACOWNIKA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY DO UPŁYWU OKRESU WYPOWIEDZENIA. W OKRESIE TRWAJĄCYM 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><b>DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY</b></p>	<p>W OKRESIE CO NAJMNIEJ DWUTYGODNIOWEGO WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI PRZYŚLUGUJE ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY, Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA. W WYSOKOŚCI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 DNI ROBOCZE - W OKRESIE DWUTYGODNIOWEGO I TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA;</li> <li>• 3 DNI ROBOCZE - W OKRESIE TRZYMIESIĘCZNEGO WYPOWIEDZENIA, TAKŻE W PRZYPADKU JEGO SKRÓCENIA Z UWAGI NA LIKWIDACJE / UPADŁOŚĆ PRACODAWCY.</li> </ul>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>MOŻLIWE WYSTĘPOWANIE DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY, PRZEKAZALI STRONY POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY WSKAZA TAKIE POSTANOWIENIE W POROZUMIENIU.</p>	<p>NIE DOTYCZY BRAK OKRESU, W KTÓRYM PRACOWNIK MÓGŁOBY POSZUKIWAĆ NOWEJ PRACY.</p>
<p><b>OCHRONA PRACOWNIKÓW</b></p>	<p>PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI,</p>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>NIE DOTYCZY.</p>	<p>NIE DOTYCZY</p>

<b>WIEKU PRZEDEMERYTALNYM</b>	KTÓREMU BRAKUJE NIE WIĘCEJ NIŻ 4 LATA DO OSIĄGNIĘCIA WIEKU EMERYTALNEGO, JEŻELI OKRRES ZATRUDNIENIA UMOŻLIWIA MU UZYSKANIE PRAWA DO EMERYTURY Z OSIĄGNIĘCIEM TRGO WIEKU.	PRACODAWCA NIE JEST ZWIĄZANY PRZRPISAMI O OCHRONIE PRACOWNIKA Z UWAGI NA JEGO WIEK PRZRDEMERYTALNY, JEŻELI WYPOWIEDZRNE UMOWY NASTĘPUJE NA SKUTRRK 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 JESZCZR OKRRES UPRAWNIAJĄCY DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZRNIA.	PRACODAWCA NIE JEST ZWIĄZANY PRZRPISAMI O OCHRONIE PRACOWNIKA, JEŻELI WYPOWIEDZRNE UMOWY NASTĘPUJE NA SKUTRRK WINY PRACOWNIKA.	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY.
<b>ODWOŁANIE PRZED WYPOWIEDZENIEM</b>	PRACOWNIKOWI, KTÓREMU WRĘCZONO WYPOWIEDZRNE UMOWY PRZYSŁUGUJE ODWOŁANIE DO SĄDU PRACY.	PRACOWNIKOWI, Z KTÓRYM ROZWIĄZANO UMOWĘ O PRACĘ Z NARUSZRNIEM PRZRPISÓW PRZYSŁUGUJE ROSZCZRNE O PRZYWRÓCENIE DO PRACY BĄDŻ ODSZKODOWANIE.  PRACODAWCY, Z KTÓRYM ROZWIĄZANO UMOWĘ O PRACĘ Z NARUSZRNIEM PRZRPISÓW PRZYSŁUGUJE ROSZCZRNE O ODSZKODOWANIE.	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY.

### Źródła:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

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.