



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

FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 WRZEŚNIA 2025

	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: • 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 UPRAWNIEŃ 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 CHOROBA ZAWODOWĄ; • W RAZIE USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY Z INNYCH PRZYCZYŃ 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.
---	--	--	--	--

		• 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	DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA OKRES PRÓBNY • 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 WYNOSI 3 MIESIĄCE. DLA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY I UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY: • 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.

SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA	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 BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.	NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.	NIE DOTYCZY BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.
ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY	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 BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA W KTÓRYM MOGŁOBY WYSTĄPIĆ ZWOLNIENIE.
DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY	W OKRESIE CO NAJMNIJ DWUTYGODNIOWEGO WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY, Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA. W WYSOKOŚCI • 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.	NIE DOTYCZY.	MOŻLIWE WYSTĘPOWANIE DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY, JEŻELI STRONY POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY WSKAZĄ TAKIE POSTANOWIENIE W POROZUMIENIU.	NIE DOTYCZY BRAK OKRESU, W KTÓRYM PRACOWNIK MÓGŁBY POSZUKIWAĆ NOWEJ PRACY.
OCHRONA PRACOWNIKÓW	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI,		NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY

WIEKU PRZEDEMERYTALNYM	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.		
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.