

dr Bogusław J. Feder rekomenduje:



PORADNIK PREMIUM

FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Stan prawny na dzień: 28 lutego 2026 r.

	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

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2026 r. poz. 25) (dalej jako: „k.p.”);

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2026 r. poz. 25)

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2026 r. poz. 25);

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2026 r. poz. 25);

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
STRONA UMOWY UPRAWNIONA DO JEJ ROZWIĄZANIA	KAŻDA ZE STRON UMOWY.	ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA (TZW. ROZWIĄZANIE W TRYBIE NATYCHMIASTOWYM) MOŻE NASTĄPIĆ W WYPADKACH OKREŚLONYCH W KODEKSIE PRACY, NA SKUTEK: <ul style="list-style-type: none"> • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ Z WINY PRACOWNIKA; • ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ BEZ WINY PRACOWNIKA W ŚCIŚLE 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 WSKAZANYCH W UMOWIE. NIE ZALEŻY OD WOLI STRON.
POWÓD ROZWIĄZANIA UMOWY	JEDNOSTRONNE OŚWIADCZENIE WOLI O ROZWIĄZANIU UMOWY ZŁOŻONE PRZEZ JEDNĄ ZE STRON.	PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA W RAZIE: <ul style="list-style-type: none"> • CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PRZEZ PRACOWNIKA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH; • POPEŁNIENIA W CZASIE TRWANIA STOSUNKU PRACY PRZESTĘPSTWA UNIEMOŻLIWIĄJĄCEGO DALSZE ZATRUDNIANIE NA ZAJMOWANYM STANOWISKU, JEŻELI JEST ONO OCZYWISTE LUB ZOSTAŁO STWIERDZONE PRAWOMOCNYM WYROKIEM; • ZAWINIONEJ UTRATY UPRAWNIENIŃ NIEZBĘDNYCH DO WYKONYWANIA PRACY NA DANYM STANOWISKU. PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ BEZ WYPOWIEDZENIA BEZ WINY	WSPÓLNE POROZUMIENIE PRACODAWCY I PRACOWNIKA O ROZWIĄZANIU UMOWY.	<ul style="list-style-type: none"> • UPŁYW TERMINU, NA KTÓRY UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA; • WYKONANIE PRACY DLA KTÓREJ UMOWA ZOSTAŁA ZAWARTA; • ŚMIERĆ PRACOWNIKA; • ŚMIERĆ PRACODAWCY; • TYMCZASOWE ARESZTOWANIE; • NIEZGŁOSZENIE SIĘ DO

		<p>PRACOWNIKA W SYTUACJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GDY NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY WSKUTEK CHOROBY TRWA: <ul style="list-style-type: none"> A) DŁUŻEJ NIŻ 3 MIESIĄCE – JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY; B) DŁUŻEJ NIŻ ŁĄCZNY OKRES POBIERANIA WYNAGRODZENIA ZA CZAS CHOROBY, ZASIŁKU CHOROBOWEGO ORAZ ŚWIADCZENIA REHABILITACYJNEGO PRZEZ PIERWSZE 3 MIESIĄCE – JEŻELI PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY LUB GDY NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY ZOSTAŁA SPOWODOWANA WYPADKIEM PRZY PRACY ALBO CHOROBA ZAWODOWĄ; • W PRZYPADKU USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY Z INNYCH PRZYCZYŃ NIŻ WYMIENIONE WYŻEJ, JEŻELI TRWA ONA DŁUŻEJ NIŻ 1 MIESIĄC. <p>PRACOWNIK MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • JEŻELI LEKARZ WYDA ORZECZENIE STWIERDZAJĄCE SZKODLIWY WPŁYW WYKONYWANEJ PRACY NA ZDROWIE, A PRACODAWCA NIE PRZENIESIE PRACOWNIKA W TERMINIE WSKAZANYM W ORZECZENIU DO INNEJ PRACY ODPOWIEDNIEJ ZE WZGLĘDU NA JEGO STAN ZDROWIA I KWALIFIKACJE; • JEŻELI PRACODAWCA DOPUŚCIŁ SIĘ CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW WOBEC PRACOWNIKA. 		<p>POPZEDNIEGO PRACODAWCY.</p>
--	--	---	--	--------------------------------

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
TERMIN USTANIA STOSUNKU PRACY	Z UPŁYWEM OKRESU WYPOWIEDZENIA.	Z DNIEM ODBIORU WYPOWIEDZENIA.	TERMIN USTALONY PRZEZ STRONY UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O JEJ ROZWIĄZANIU.	Z DNIEM WSKAZANYM W UMOWIE O PRACĘ.
OKRES WYPOWIEDZENIA	<p>ROZWIĄZANIE UMOWY NASTĘPUJE Z UPŁYWEM OKRESU WYPOWIEDZENIA.</p> <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 ORAZ 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 STRONY UMOWY, WSKAZANY W POROZUMIENIU O JEJ ROZWIĄZANIU.	BRAK OKRESU WYPOWIEDZENIA.

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA	JEŻELI WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY LUB NA CZAS OKREŚLONY NASTĘPUJE Z POWODU OGŁOSZENIA UPADŁOŚCI, LIKWIDACJI PRACODAWCY LUB Z INNYCH PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA, PRACODAWCA MOŻE W CELU WCZEŚNIEJSZEGO ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY SKRÓCIĆ TRZYMIESIĘCZNY OKRES WYPOWIEDZENIA, NIE WIĘCEJ JEDNAK NIŻ DO 1 MIESIĄCA, Z ZACHOWANIEM PRAWA PRACOWNIKA DO ODSZKODOWANIA ZA POZOSTAŁĄ CZĘŚĆ OKRESU WYPOWIEDZENIA.	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 KOŃCA OKRESU WYPOWIEDZENIA. W TYM CZASIE 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.

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY	<p>W OKRESIE CO NAJMNIJ DWUTYGODNIOWEGO WYPOWIEDZENIA DOKONANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA, W WYMIARZE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 DNI ROBOCZE – W PRZYPADKU DWUTYGODNIOWEGO I JEDNOMIESIĘCZNEGO OKRESU WYPOWIEDZENIA; • 3 DNI ROBOCZE – W PRZYPADKU TRZYMIESIĘCZNEGO OKRESU WYPOWIEDZENIA, TAKŻE GDY ZOSTAŁ ON SKRÓCONY Z POWODU UPADŁOŚCI LUB LIKWIDACJI PRACODAWCY. 	NIE DOTYCZY.	<p>MOŻLIWE WYSTĘPOWANIE DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY, JEŻELI STRONY POROZUMIENIA O ROZWIĄZANIU UMOWY WSKAZĄ TAKIE POSTANOWIENIE W POROZUMIENIU.</p>	NIE DOTYCZY BRAK OKRESU, W KTÓRYM PRACOWNIK MÓGLBY POSZUKIWAĆ NOWEJ PRACY.
OCHRONA PRACOWNIKÓW WIEKU PRZEDEMERYTALNYM	<p>PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIĆ UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI, KTÓREMU BRAKUJE NIE WIĘCEJ NIŻ 4 LATA DO OSIĄGNIĘCIA WIEKU EMERYTALNEGO, JEŻELI OKRES ZATRUDNIENIA UMOŻLIWIA MU NABYCIE PRAWA DO EMERYTURY Z DNIEM OSIĄGNIĘCIA TEGO WIEKU.</p>	<p>PRZEPISY O OCHRONIE PRZEDEMERYTALNEJ ORAZ O OCHRONIE W CZASIE URLOPU LUB INNEJ USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI NIE WYŁĄCZAJĄ MOŻLIWOŚCI ROZWIĄZANIA UMOWY BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA.</p>	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY

	WYPOWIEDZENIE UMOWY Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA	NA MOCY POROZUMIENIA STRON	WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ
OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM	PRACODAWCA NIE MOŻE WYPOWIEDZIEĆ UMOWY O PRACĘ W CZASIE URLOPU PRACOWNIKA ANI W CZASIE INNEJ USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY, JEŻELI NIE UPŁYNAŁ JESZCZE OKRES UPRAWNIAJĄCY DO ROZWIĄZANIA UMOWY 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 ZŁOŻONO WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ, PRZYSŁUGUJE PRAWO ODWOŁANIA DO WŁAŚCIWEGO SĄDU PRACY.	PRACOWNIKOWI, Z KTÓRYM ROZWIĄZANO UMOWĘ O PRACĘ Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW, PRZYSŁUGUJE ROSZCZENIE O PRZYWRÓCENIE DO PRACY ALBO O ODSZKODOWANIE. PRACODAWCY, W PRZYPADKU NIEZGODNEGO Z PRZEPISAMI ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA W TRYBIE ART. 55 § 1 ^a K.P., PRZYSŁUGUJE ROSZCZENIE O ODSZKODOWANIE.	NIE DOTYCZY.	NIE DOTYCZY.

Źródła:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U 2026 r. poz. 25)

NOTA PRAWNA

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 WŁAŚCICIELA

© AKADEMIA LIDERÓW INNOWACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI FUNDACJA DR BOGUSŁAWA FEDERA

www.FundacjaFedera.pl

AKADEMIA LIDERÓW INNOWACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI FUNDACJA DRA BOGUSŁAWA FEDERA NIE PONOSI ŻADNEJ ODPOWIEDZIALNOSCI ZA JAKIEKOLWIEK SKUTKI WYKORZYSTANIA INFORMACJI PRZEZ UŻYTKOWNIKÓW SERWISU,

W TYM SKUTKI PODJĘTYCH DECYZJI NA ICH PODSTAWIE W JAKIMKOLWIEK ZAKRESIE.

REKOMENDOWANE JEST KAŻDORAZOWE ZACIĄgniĘCIE INDYWIDUALNEJ POMOCY PRAWNEJ I DOKONANIA SZCZEGÓłOWEJ ANALIZY I OCENY PRAWNEJ DANEGO STANU FAKTYCZNEGO I PRAWNEGO.

PYTANIA DO EKSPERTA PRAWA <https://mikroporady.pl/pytania-do-eksperta>



Niniejszy Poradnik Premium
Akademii Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości Fundacji dra Bogusława Federa
został sfinansowany z 1,5% podatku dochodowego od osób fizycznych w ramach nieodpłatnej działalności pożytku publicznego.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Twój PIT ma znaczenie – to konkretny wpływ na edukację i rozwój mikro przedsiębiorczości.

Przekazując 1,5% podatku POMAGASZ

tworzyć darmowe poradniki i narzędzia,

które dostarczają wiedzę i pozwalają na podejmowanie decyzji tysiącom mikro przedsiębiorców w całej Polsce.

Pomóż zmieniać świat na lepsze!

Przekaż 1,5% i bądź częścią pozytywnej zmiany!

Zapamiętaj KRS 0000318482

www.Twoj-ePit.pl

Tutaj sprawdzisz – **[Jakie znaczenie ma Twój 1,5% podatku](#)**

Kontakt: www.FundacjaFedera.pl