



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

FORMY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

STAN PRAWNY NA DZIEŃ 1 STYCZNIA 2024

| | 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 WSKAZANCIW 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.