

2023

# Sposoby rozwiązania umowy o pracę



Kodeks pracy wyróżnia umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy, na czas nieokreślony albo na czas określony.

Wyróżniamy następujące sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- 1) porozumienie stron;
- 2) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
- 3) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Umowa może też ulec rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki została zawarta.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę, który liczy tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Także **umowa o pracę na okres próbny** może zostać wypowiedziana. Wówczas przestaje obowiązywać przez upływem okresu, na jaki została zawarta.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Oświadczenie zarówno pracodawcy jak i pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej. W przypadku pracodawcy powinno ono dodatkowo zawierać **uzasadnienie**, ale tylko w dwóch przypadkach:

- przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
- przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Oznacza to, że pracodawca nie musi uzasadniać wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Pracownik natomiast nie musi uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w żadnym wypadku.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zarówno zawartej na czas **nieokreślony** i umowy o pracę zawartej na czas **określony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia **u danego pracodawcy** i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Uzgodnienie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

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.

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia

**Pracodawca nie może wypowiedzieć** umowy o pracę pracownikowi, 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 może wypowiedzieć** umowy o pracę w czasie **urlopu** pracownika, a także w czasie **innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika** w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepisy chroniące trwałość stosunku pracy przed rozwiązaniem nie obowiązują jednak w razie likwidacji lub upadłości zakładu pracy.

Pracodawca bowiem może w terminie **21 dni od otrzymania pisma pracodawcy zawierającego wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia** wnieść odwołanie do sądu pracy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas **nieokreślony** jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy - na żądanie pracownika - orzeka o **bezskuteczności** wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o **przywróceniu** pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o **odszkodowaniu**.

Dodatkowo, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje **wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy**, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takiej sytuacji sąd orzeka o odszkodowaniu.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas **określony** nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie**.

Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę **bez wypowiedzenia z winy pracownika** w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) 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;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca może też rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (**przyczyny niezawinione**):

- 1) 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 chorobą zawodową;

- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę **bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów** o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o **przywrócenie** do pracy na poprzednich warunkach albo o **odszkodowanie**. Odszkodowanie przysługuje w takiej samej wysokości jak w razie bezpodstawnego lub bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje również **wynagrodzenie** za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.