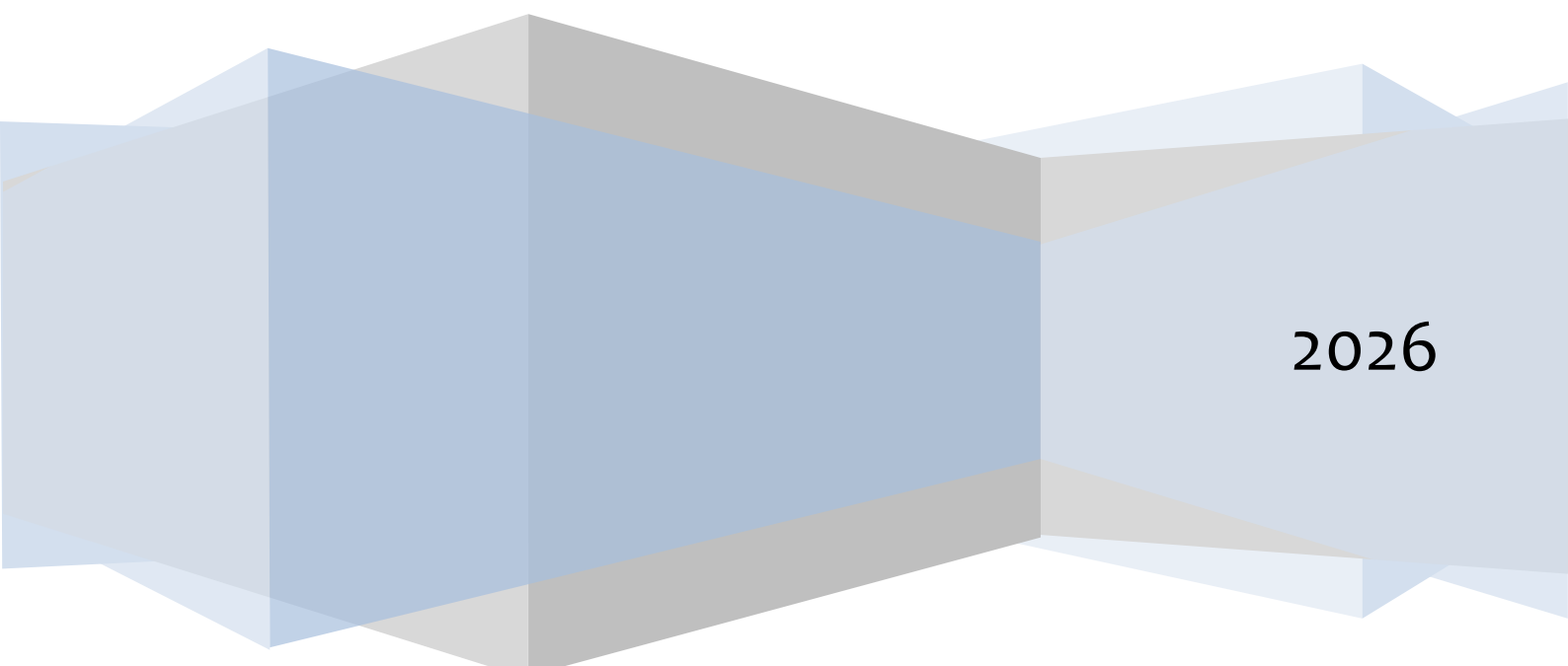


Rudzkie Konto Pomocy w Rudzie Śląskiej

Rozwiązanie stosunku pracy i roszczenia z tym związane

Poradnik



2026

Tryby rozwiązania umowy o pracę

Kodeks pracy wyróżnia cztery tryby rozwiązania umowy o pracę. Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Porozumienie stron oznacza umowę, na mocy której pracodawca i pracownik rozwiązują stosunek pracy. Porozumienie takie może być zawarte w dowolnym czasie trwania stosunku pracy i może wskazywać datę rozwiązania stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę oznacza jednostronne oświadczenie pracodawcy lub pracownika skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy z dniem zakończenia okresu wypowiedzenia, przy czym okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. W trakcie okresu wypowiedzenia jest możliwe wcześniejsze zakończenie stosunku pracy zarówno w trybie porozumienia stron, jak i poprzez jednostronne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strony mogą też po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy

Jakkolwiek oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**, to oświadczenie pracodawcy wiąże się z dalej idącymi wymogami. Jedynie bowiem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracy, a także o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dotyczy to zarówno umów zawartych na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca nie wywiązuje się z powyższego obowiązku informacyjnego, „wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym” (postanowienie z dnia 25 marca 2026 r., I PSK 97/26, LEX nr 4095004).

Ponadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte **pouczenie** o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Okres wypowiedzenia umowy o zarówno **terminowych** jak i **bezterminowych** 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.

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 nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Natomiast w odniesieniu do umów **na okres próby** o długości okresu wypowiedzenia decyduje okres, na jaki umowa została zawarta i 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.

Z kolei **rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika** (zwolnienie dyscyplinarne) może nastąpić tylko 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 rozwiązać umowę o pracę **bez wypowiedzenia bez winy pracownika**:

- 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 (Suma wynosi 182 dni + 90 dni = 272 dni) - 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 nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

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

Roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę

- zwolnienie na poszukiwanie pracy

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia wynosi 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia i 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia w razie upadłości bądź likwidacji pracodawcy.

- roszczenia pracownika w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę (orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy)

W przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę przysługują pracownikowi następujące roszczenia: o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia; o przywrócenie do pracy; o odszkodowanie; o wynagrodzenie.

W razie ustalenia przez sąd pracy w następstwie wniesienia odwołania (pozwu) przez pracownika, że **wypowiedzenie** mu umowy o pracę zawartej na czas określony lub

nieokreślony jest **nieuzasadnione** lub **narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę**, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o **bezskuteczności wypowiedzenia**, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o **przywróceniu** pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o **odszkodowaniu**.

Powyższe **odszkodowanie** przysługuje **w wysokości** wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Należy zauważyć, że 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 takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Powyższe rozwiązanie nie ma zastosowania do dwóch grup pracowników, tj. pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz pracownicom w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu związanego z macierzyństwem, a także w odniesieniu do pracowników, których stosunek pracy chronią przepisy szczególne, z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Natomiast, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy, a zatem w wysokości wynagrodzenia od dnia faktycznego ustania stosunku pracy wskutek upływu wadliwego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę do dnia, do którego zgodnie z umową miał trwać stosunek pracy, nie więcej niż za 3 miesiące.

W przypadku **bezprawnego** wypowiedzenia umowy o pracę zawartej **na okres próbny**, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie**. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. **Wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy** przysługuje pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz w przypadku zwolnienia pracownicy w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

- roszczenia pracownika w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (przywrócenie do pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy)

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**. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę polegać może w szczególności na braku przyczyny rozwiązania umowy o pracę, czy na niezachowaniu wymogów formalnych dotyczących rozwiązania umowy w tym trybie. Należne odszkodowanie zaś przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia.

Kiedy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie.

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

Wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

- rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia i roszczenie przysługujące pracodawcy

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może dokonać też pracownik. Po pierwsze wtedy, kiedy 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.

Po drugie pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się **ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości

wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy pamiętać, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawcy przysługuje roszczenie o **odszkodowanie**. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

Terminy dochodzenia roszczeń

Termin na odwołanie do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi obecnie **21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Podobnie żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają **przedawnieniu** z upływem **3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.