



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Rozwiązywanie umów o pracę



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Rozwiązywanie umów o pracę

Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia.

Rozwiązanie umowy o pracę jest następstwem czynności prawnej jednej lub obydwu stron stosunku pracy. Natomiast wygaśnięcie następuje z mocy prawa z powodu innych zdarzeń niż czynności prawne.

Przepisy Kodeksu pracy w sposób wyczerpujący określają sposoby rozwiązania umowy o pracę.

Tak więc **umowę o pracę rozwiązuje się:**

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

Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy przepisów kodeksowych powodują następujące zdarzenia:

● śmierć pracownika, ● śmierć pracodawcy, ● trzymiesięczna nieobecność pracownika z powodu tymczasowego aresztowania, ● inne przypadki określone w przepisach szczególnych, np. niezgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni, po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru u innego pracodawcy, (np. pracownik samorządowy – burmistrz) w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru ma prawo powrotu do macierzystego pracodawcy.

Obowiązki stron przy rozwiązywaniu umowy

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę złożone bez zachowania formy pisemnej jest skuteczne i może zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa.

(wyrok SN z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08)

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być **wskazana przyczyna** uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

UWAGA!

Pracownik, składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie ma obowiązku wskazywania przyczyny. Obowiązek ten ma natomiast w razie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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**.



Porozumienie stron

- **Porozumienie stron jest najmniej konflikto-
wym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Taki
sposób rozwiązania umowy wymaga jednak zgody
drugiej strony.**

- Na mocy porozumienia stron może zostać rozwią-
zana każda umowa o pracę, niezależnie od ochrony przy-
sługującej pracownikowi, np. w tym trybie można roz-
wiązać umowę o pracę z pracownikiem przebywającym
na zwolnieniu lekarskim, na urlopie wypoczynkowym,
z pracownicą w ciąży czy z działaczem związkowym.

- Porozumienie może być zawarte w dowolnej for-
mie, również ustnie – dla celów dowodowych lepiej jed-
nak, aby porozumienie takie zostało zawarte na piśmie.

- Z inicjatywą zawarcia porozumienia może wystą-
pić zarówno pracodawca, jak i pracownik.

- **Nie jest wykluczone rozwiązanie umowy o pra-
cę za porozumieniem stron pod warunkiem zawiesz-
ającym, np. trener i zarząd klubu ustalają, iż rozwiązu-
ją za porozumieniem łączącą ich umowę o pracę, chy-
ba że drużyna prowadzona przez trenera nie przegra
żadnego z dwóch kolejnych meczów.**

(wyrok SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00)

- Rozwiązując umowę na mocy porozumienia stron,
pracownik nie ma prawa do płatnego zwolnienia na po-
szukiwanie nowej pracy.

- Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie
może pociągać za sobą żadnych ujemnych skutków dla
pracownika, np. pozbawienia go prawa do ekwiwalen-
tu za urlop.

Wypowiedzenie umowy

Pracownik, jak i pracodawca mogą rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

- **okres próbny,**
- **czas określony,**
- **czas nieokreślony.**



Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za złożone z chwilą, gdy druga strona mogła zapoznać się z jego treścią.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej:

1) **na okres próbny** wynosi:

- 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.

2) **na czas określony i na czas nieokreślony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 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.

Terminy rozwiązania umowy

Przez dni robocze należy rozumieć **wszystkie dni, które nie są niedzielami i świętami** ustawowo uznanymi za dni wolne od pracy.

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

Przykład 1

We wtorek 8 marca 2016 r. pracodawca wręczył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się w sobotę 26 marca 2016 r. – jest to bowiem pierwsza sobota przypadająca po upływie dwóch pełnych tygodni od złożenia wypowiedzenia.

Przykład 2

W poniedziałek 1 lutego 2016 r. pracownik złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się 31 marca 2016 r. – wtedy bowiem upłynie pełny miesiąc kalendarzowy.



Wydłużenie bądź skrócenie terminu wypowiedzenia

Możliwość wydłużenia okresu wypowiedzenia

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z **odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie**, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę – zawartej na czas określony lub nieokreślony – okres wypowiedzenia wynosi:

- 1 miesiąc, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 3 miesiące w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub 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** (art. 36¹ § 1 Kp).

Skrócenie za porozumieniem stron

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Porozumienie stron o skróceniu okresu wypowiedzenia nie zmienia trybu rozwiązania umowy pracą (art. 36 § 6 Kp).

Prawa pracownika i obowiązki pracodawcy

● W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 § 1 i 2 Kp).

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 Kp.

UWAGA!

Nieskorzystanie przez pracownika ze zwolnienia na poszukiwanie pracy nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązania do wypłaty ekwiwalentu za te dni.

● 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, obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (art. 36 § 2 Kp).

● Pracodawca, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, może zobowiązać pracownika do wykorzystania przysługującego mu u niego urlopu wypoczynkowego (art. 167¹ Kp).

Odwołanie od wypowiedzenia

W przypadku kwestionowania prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownik może wystąpić o:

- uznanie bezskuteczności wypowiedzenia,
- odszkodowanie lub przywrócenie do pracy, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony:

- **pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,**
- **pracownicy–ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,**
- **pracownicy w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych**

mogą – wedle wyboru – wnosić o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Pracownik wnosi odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do właściwego sądu pracy. Sądem właściwym jest sąd właściwości ogólnej pozwanego (siedziba pracodawcy), sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, lub też sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy (art. 461 § 1 Kpc).

Rozwiązanie umowy z winy pracownika

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

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które unieumożliwia 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.

UWAGA!

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 podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii od reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Rozwiązanie z przyczyn niezawinionych

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych:

- 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,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, 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.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych wyżej, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Rozwiązanie umowy przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 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 oraz
- gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Pracownikowi, który rozwiązał umowę w ten sposób, 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.

UWAGA!

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

Roszczenia pracownika i pracodawcy

Roszczenia pracownika

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**. **O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.**

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej **na czas określony** z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie:

- jeżeli 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.

Pracownikowi przysługuje też odszkodowanie, jeżeli pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Roszczenia pracodawcy

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie **o odszkodowanie**. **O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.**

Śmierć pracownika

Śmierć pracownika jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy.

Stosunek pracy nie wygasa w chwili śmierci pracownika (czyli w dniu i godzinie określonej w akcie zgonu), lecz dopiero z upływem dnia śmierci, tj. o godzinie 24.00 tegoż dnia.

(wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 r. III PK 123/13)

Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach:

- na małżonka oraz
- inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

UWAGA!

W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

W razie śmierci pracownika pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego. Z wnioskiem o jego wydanie może wystąpić członek rodziny, a także inna osoba będąca spadkobiercą.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy **odprawa pośmiertna**.

Śmierć pracodawcy

Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają.

UWAGA!

Powyższe dotyczy pracodawców będących osobami fizycznymi. Wygaśnięcia umowy o pracę pracowników spółki, np. z o.o. nie spowoduje śmierć jednego z członków zarządu tej spółki, gdyż pracodawcą jest spółka z o.o., nie zaś jej zarząd albo poszczególni jego członkowie.

Stosunek pracy nie wygasa, jeżeli dochodzi do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ Kp.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy pracownikowi przysługuje **odszkodowanie** w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zobowiązanymi do zapłaty powyższego odszkodowania są spadkobiercy zmarłego pracodawcy.

Do przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy ma zastosowanie termin z art. 291 § 1 Kp.

(wyrok SN z dnia 6 sierpnia 2013 r., II BP 3/13)

Zgodnie z art. 291 § 1 Kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Tymczasowe aresztowanie

Z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania umowa o pracę wygasa z mocy prawa, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Wskazany wyżej termin 3 miesięcy nieobecności rozpoczyna bieg od dnia zatrzymania.

(wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 213/10)

UWAGA! Do trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy nie mogą być wliczone okresy nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż tymczasowe aresztowanie.

Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany **ponownie zatrudnić pracownika**, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie obejmuje ani obowiązku zatrudnienia pracownika na tym samym, co poprzednio stanowisku, ani zapewnienia pracownikowi takiego samego wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał poprzednio.

(wyrok SN z dnia 29 grudnia 1978 r., I PR 65/78)

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.).