

PRAWO PRACY



Rozwiązywanie umów o 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 rozwiązywania 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.



Rozwiązywanie umów o pracę



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.

UWAGA!

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

Obowiązki stron przy rozwiązywaniu umowy

UWAGA!

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 Kp). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (wyrok SN z dnia 5.05.2016 r., II UK 280/15).

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

UWAGA!

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 konfliktowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Taki sposób wymaga jednak zgody drugiej strony.
- Na mocy porozumienia stron może zostać rozwiązana każda umowa o pracę, niezależnie od ochrony przysługującej pracownikowi, np. w tym trybie można rozwiązać 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 formie, również ustnie – dla celów dowodowych lepiej jednak, aby porozumienie takie zostało zawarte na piśmie.
- Z inicjatywą zawarcia porozumienia może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik.
- Rozwiązując umowę na mocy porozumienia stron, pracownik nie ma prawa do płatnego zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy.
- Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie może pociągać za sobą ujemnych skutków dla pracownika, np. pozbawienia go prawa do ekwiwalentu za urlop.
- Kodeks pracy nie przewiduje odwołania od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a tym bardziej dochodzenia w takim wypadku przywrócenia do pracy i co zrozumiałe uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W sytuacji, gdy między stronami jest sporne, czy doszło do zakończenia zobowiązania za obopólną zgodą (np. w razie uchylenia się pracownika od skutków swojego oświadczenia woli), w grę wchodzi roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy. (Wyrok SN z dnia 26.03.2019 r., I PK 268/17).

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 doszło do drugiej strony w taki sposób, że 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.

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej **na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (Uchwała SN(7) z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248).

Przyczyna wypowiedzenia umowy

Pracodawca wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony lub umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony lub rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazuje przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

UWAGA!

Podana przez pracodawcę przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (prawdziwa). Opis przyczyny powinien umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Orzecznictwo sądowe

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (art. 30 § 4 Kp), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi z innych względów. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu (Postanowienie SN z 3.08.2023 r., III PSK 90/22, LEX nr 3589780).

Terminy rozwiązania umowy

Przez dni robocze należy rozumieć **wszystkie dni, które nie są niedzielami i świątami** 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 9 kwietnia 2024 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 27 kwietnia 2024 r. – jest to bowiem pierwsza sobota przypadająca po upływie dwóch pełnych tygodni od złożenia wypowiedzenia.

PRZYKŁAD 2

We wtorek 2 kwietnia 2024 r. pracownik złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się 31 maja 2024 r. – wtedy bowiem upłynie pełny miesiąc kalendarzowy.



Wydłużenie okresu 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.

Skrócenie okresu wypowiedzenia

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub 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 (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 o pracę (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 zobowiązania 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 (art. 36² 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 razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę pracownik – w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę – może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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. 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.

UWAGA!

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

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 uniemożliwia 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 reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.



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.

UWAGA!

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.**

UWAGA!

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.

UWAGA!

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. Powyższa reguła nie ma zastosowania w przypadku:

- 1) przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ Kp,
- 2) ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy. [3]

Zarząd sukcesyjny może zostać ustanowiony:

- 1) z chwilą śmierci przedsiębiorcy – w przypadku gdy przedsiębiorca za życia powołał zarządcę sukcesyjnego i dokonał stosownego wpisu do CEIDG;
- 2) po śmierci przedsiębiorcy – z chwilą dokonania wpisu zarządcy sukcesyjnego do CEIDG powołanego przez: małżonka przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub spadkobiercę ustawowego przedsiębiorcy, który przyjął spadek, albo spadkobiercę testamentowego przedsiębiorcy, który przyjął spadek, albo zapisobiercę windykacyjnego, który przyjął zapis windykacyjny, jeżeli zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje mu udział w przedsiębiorstwie w spadku.

Umowa o pracę pracownika zatrudnionego u przedsiębiorcy wpisanego do CEIDG może wygasnąć z mocy prawa z powodu śmierci pracodawcy jednak nie z chwilą jego śmierci, lecz z upływem okresów szczegółowo wymienionych w art. 63² par. 4, 5, 7, 10 i 11 Kp.

Tymczasowe aresztowanie

Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

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.

UWAGA!

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie jest uzależniony od możliwości zakładu pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponownie zatrudnić pracownika na dotychczasowym, równorzędnym lub innym zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisku, odpowiadającym w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie (uchwała SN z dnia 19.12.1980 r., I PZP 42/80).



Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.).
2. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170).



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl