Ministerstwo Sprawiedliwości

POWIAT JAWORSKI
www.jaworskie.pl

Zadanie finansowane z budżetu państwa realizowane przez Powiat Jaworski

KWARTALNIK IV/2025 : ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Sposoby i tryb postępowania

HONESTE VIVERE
FUNDACJA

Ul. Amałowicza - Tatara 7
04-474 Warszawa.

+48 22 379 75 40

fundacjahonestevivere

www.honestevivere.org

kontakt@honestevivere.org

autor: Paulina Warząchowska

WSTĘP

Umowa o pracę, jako podstawowa forma nawiązania stosunku pracy w polskim porządku prawnym, podlega ścisłym regulacjom dotyczącym jej rozwiązania. Rozwiązanie umowy o pracę oznacza ustanie stosunku prawnego między pracownikiem a pracodawcą, co może nastąpić z różnych przyczyn i w różnych formach. Przepisy regulujące tę materię zawarte są przede wszystkim w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. 2025 poz. 277, dalej: KP). Kodeks pracy określa sposoby rozwiązania umowy, tryb postępowania oraz ochronę stron stosunku pracy, zapewniając równowagę interesów pracownika i pracodawcy.

1 SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Kodeks pracy wyróżnia cztery podstawowe sposoby rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 KP), które można podzielić na konsensualne i jednostronne. Każdy z nich wiąże się z określonym trybem postępowania, mającym na celu ochronę praw stron.

1.1 Rozwiązanie za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 KP)

Najłagodniejsza forma ustania stosunku pracy, oparta na zgodzie obu stron. Porozumienie może być zawarte w dowolnym momencie trwania umowy, bez konieczności podawania przyczyny. Jest to sposób elastyczny, pozwalający na negocjowanie warunków, np. skrócenie okresu wypowiedzenia lub wypłatę odprawy.

Tryb postępowania: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron powinno być złożone na piśmie (choć forma ustna jest dopuszczalna, pisemna jest zalecana dla celów dowodowych – art. 30 § 3 KP). Strony ustalają datę rozwiązania umowy, która może być natychmiastowa lub przyszła. Pracodawca musi wystawić świadectwo pracy (art. 97 KP) i rozliczyć się z pracownikiem (np. wypłata ekwiwalentu za urlop – art. 171 KP). Brak formalnych wymogów co do uzasadnienia czyni ten tryb szybkim, ale wymaga zgody obu stron. W praktyce porozumienie często zawiera klauzule o zakazie konkurencji (art. 101^1 KP) lub odprawie.

1.2 Rozwiązanie za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 KP)

Jednostronne oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Może być złożone zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę muszą być rzeczywiste i konkretne, zwłaszcza przy umowach na czas nieokreślony (wyrok SN z 10.05.2016 r., II PK 26/15).
Tryb postępowania: Oświadczenie musi być pisemne (art. 30 § 3 KP) i zawierać pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 KP).
Okresy wypowiedzenia zależą od rodzaju umowy i stażu pracy (art. 36 KP):
- Umowa na okres próbny: 3 dni robocze (do 2 tygodni), 1 tydzień (2 tygodnie–1 miesiąc), 2 tygodnie (powyżej 1 miesiąca).
- Umowa na czas określony/nieokreślony: 2 tygodnie (staż <6 miesięcy), 1 miesiąc (6 miesięcy–3 lata), 3 miesiące (powyżej 3 lat).

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony wymaga uzasadnienia (art. 30 § 4 KP) i konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 38 KP). Pracownik chroniony (np. w ciąży – art. 177 KP) nie może otrzymać wypowiedzenia. Pracownik może odwołać się do sądu w ciągu 21 dni (art. 264 KP).

1.3 Rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 KP)

Natychmiastowe ustanie umowy, możliwe z winy lub bez winy strony. Jest to tryb wyjątkowy, stosowany w sytuacjach kryzysowych.

Tryb postępowania: Oświadczenie pisemne z uzasadnieniem (art. 30 § 4 KP).
Z winy pracownika (art. 52 KP): Ciężkie naruszenie obowiązków, przestępstwo, zawiniona utrata uprawnień. Termin: 1 miesiąc od uzyskania wiedzy.
Bez winy pracownika (art. 53 KP): Długotrwała choroba (>3 miesiące lub >182 dni zasiłku), usprawiedliwiona nieobecność. Wymaga konsultacji związkowej.
Przez pracownika (art. 55 KP): Ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy (np. mobbing) lub zagrożenie zdrowia. Pracownik ma prawo do odszkodowania.
Odwołanie do sądu w 21 dniach (art. 264 KP).

1.4 Rozwiązanie z upływem czasu lub wygaśnięcie umowy (art. 30 § 1 pkt 4 KP, art. 63-67 KP)

Automatyczne ustanie bez oświadczeń, np. po terminie umowy na czas określony lub ukończeniu pracy. Wygaśnięcie następuje m.in. po śmierci pracownika/pracodawcy, 3-miesięcznym areszcie (art. 66 KP).

Tryb postępowania: Brak formalnego oświadczenia; pracodawca wystawia świadectwo pracy. Przy wygaśnięciu – rozliczenie (art. 63^1 KP).

2 OCHRONA PRZED ROZWIĄZANIEM UMOWY I KONSEKWENCJE

Pracownicy korzystają z ochrony przed wypowiedzeniem (art. 39–46 KP), np. w wieku przedemerytalnym (4 lata przed emeryturą), w ciąży, na urlopie macierzyńskim. Naruszenie prowadzi do roszczeń: przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (art. 45, 47 KP). Pracodawca musi konsultować wypowiedzenia ze związkami (art. 38 KP). W razie sporu – postępowanie przed sądem pracy (ustawa o rozpatrywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236)

3 PODSUMOWANIE

Rozwiązanie umowy o pracę musi być zgodne z KP, zapewniając ochronę słabszej stronie – pracownikowi. Wybór sposobu zależy od okoliczności, ale zawsze wymaga przestrzegania trybu, by uniknąć sankcji. W 2025 r. brak istotnych zmian w KP w tym zakresie, choć nowelizacje z lat 2023–2024 wzmocniły ochronę w sytuacjach kryzysowych (np. zdalna praca – art. 67^{18} KP). Zaleca się konsultację z prawnikiem lub PIP przed działaniem.