

## **Temat: Rozwiązanie umowy o pracę.**

Rozwiązać umowę o pracę można na następujące sposoby:

- na mocy porozumienia stron,
- przez rozwiązanie umowy **za wypowiedzeniem**,
- przez rozwiązanie umowy **bez wypowiedzenia**.

Umowa o pracę ulega także rozwiązaniu **wraz z upływem czasu**, na który została zawarta.

### **Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron**

Zarówno pracownik, jak i pracodawca może zaproponować drugiej stronie rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zaletą tego rozwiązania jest swoboda dla obu stron w wyznaczeniu terminu, w którym umowa ulegnie rozwiązaniu (brak wskazania takiego terminu oznacza, że umowa zostaje rozwiązana w dniu zawarcia porozumienia).

Porozumienie stron można zastosować do każdej umowy o pracę.

### **Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem**

Rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem może zarówno pracodawca, jak i pracownik. Zgodnie z kodeksem pracy wypowiedzenie powinno być złożone na piśmie. Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem następuje **po upływie okresu wypowiedzenia** (stosunek pracy nie ustaje zatem natychmiast, pracownik nadal świadczy pracę w okresie wypowiedzenia).

**Okres wypowiedzenia** umowy o pracę zawartej 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.

W przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony i określony okres wypowiedzenia 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.

## Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

### Wina pracownika (dyscyplinarka)

Zgodnie z art. 52 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z **winy pracownika (dyscyplinarnie)** w razie:

- **ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,**
- **popelnienia** 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.

### Lub z winy pracodawcy:

- **Szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika**
- Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest trybem zarezerwowanym wyłącznie dla pracodawcy. Zgodnie z kodeksem pracy 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.
- **Ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**
- Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, **gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.**