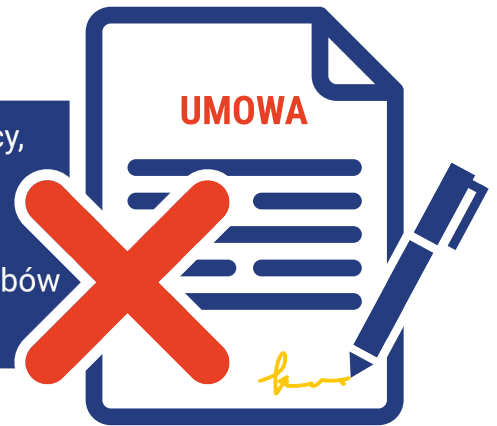


ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Rozwiązanie umów o pracę jest istotnym elementem prawa pracy, który reguluje zakończenie stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem. W Polsce proces ten jest szczegółowo opisany w Kodeksie pracy. Co do zasady kodeks ten przewiduje kilka sposobów rozwiązywania umów o pracę.



NA MOCY POROZUMIENIA STRON (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.)

Umowa o pracę może być rozwiązana na mocy porozumienia stron, co oznacza, że obie strony zgadzają się na zakończenie stosunku pracy na określonych warunkach. W takim przypadku nie jest wymagane podanie przyczyny rozwiązania umowy, a warunki zakończenia współpracy są ustalane wspólnie przez pracodawcę i pracownika (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

ZA WYPOWIEDZENIEM (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.)

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę także za wypowiedzeniem, co oznacza, że stosunek pracy zakończy się po upływie określonego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 k.p.).

Inne, krótsze, terminy obowiązują w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny, w tym przypadku bowiem:

- jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni są to 3 dni,
- jeżeli okres jest dłuższy niż 2 tygodnie jest to tydzień,
- jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące będą to 2 tygodnie.

Pracodawca może także zwolnić pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jednak w tym przypadku pracownik i tak zachowuje prawo do wynagrodzenia.

STAZ PRACY



OKRES WYPOWIEDZENIA

BEZ WYPOWIEDZENIA (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.)

Pracodawca może również rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym, ale tylko w określonych sytuacjach, takich jak:

- ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku,
- zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy (art. 52 k.p.).

W przypadku, zarówno wypowiedzenia umowy jak i rozwiązania jej bez wypowiedzenia, pracodawca powinien wręczyć pracownikowi pisemne oświadczenie, w którym wskazuje przyczynę rozwiązania umowy (art. 30 § 3 k.p.) wraz z pouczeniem o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 4 k.p.).

Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY BYŁA ZAWARTA (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.)

Natomiast zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. pracy, umowa o pracę na okres próbny lub na czas określony kończy się automatycznie po upływie ustalonego czasu, na który była zawarta.

PRACOWNIK

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie podając przyczyny swojej decyzji. Okres wypowiedzenia jest taki sam jak w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę i zależy od stażu pracy u danego pracodawcy (art. 36 k.p.).

Także pracownik jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym, w tym przypadku jednak uprawnienie to ogranicza się do takich sytuacji jak:

- wydanie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, przy jednoczesnym braku możliwości przeniesienia go przez pracodawcę do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 k.p.).

Pracownik powinien pamiętać, żeby wręczyć pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 3 k.p.).

Kodeks pracy przewiduje różne scenariusze i metody zakończenia współpracy, co pozwala na elastyczne podejście do różnych sytuacji zawodowych. Znajomość i respektowanie prawa pracy jest fundamentem dla prawidłowego i bezkonfliktowego zakończenia stosunku pracy, chroniąc tym samym interesy wszystkich zaangażowanych stron.

**DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ I SKORZYSTAJ
Z SYSTEMU NIEODPŁATNEJ POMOCY**

 **89 649 08 48** (poniedziałek - piątek: 7.15 - 15.15)

 **zapisy-np.ms.gov.pl**

 **poradnia.prawna@powiat-ilawski.pl**

NP.MS.GOV.PL

WWW.POWIAT-ILAWSKI.PL

E-WYDANIE

