

Formy rozwiązania umowy o pracę

Art. 30 K.p. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

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

Art. 60 K.c. [Forma oświadczenia woli]

Z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Art. 65 K.c. [Zasada wykładni oświadczenia woli]

§ 1. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

§ 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Rozwiązanie na mocy porozumienia stron

Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli pracownika i pracodawcy, którego przedmiotem jest rozwiązanie istniejącej umowy o pracę.

Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p.

Na mocy porozumienia stron można rozwiązać każdą umowę o pracę, gdyż w takim przypadku sam pracownik wyraża zgodę na zakończenie stosunku pracy. Umowa może zostać rozwiązana w każdej chwili, zależnie od decyzji stron.

Wady oświadczenia woli

Art. 82 K.c. [Stan wyłączający świadome albo swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli]

Nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych.

Rozwiązanie umów terminowych

Umowy o pracę na okres próbny oraz na czas określony rozwiązują się z upływem czasu.

Art. 177 § 3 K.p.: *Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.*

Art. 25 § 2. K.p.: *Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹-2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.*

§ 2¹. *Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłużą się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.*

Wypowiedzenie umowy o pracę

Wypowiedzenie jest jednostronną czynnością prawną zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę, jednak nie ze skutkiem natychmiastowym, lecz po upływie okresy wypowiedzenia, czyli okresu, jaki musi upłynąć między złożeniem oświadczenia woli przez jedną ze stron a ustaniem stosunku pracy.

Ważne! Prawo rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przysługuje zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi.

Okres wypowiedzenia rozpoczyna się w momencie złożenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i kończy się wraz z nadejściem terminu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia to jednostronna czynność prawna dokonana przez pracodawcę albo przez pracownika, której celem jest rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Art. 52. K.p.

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) 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;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 53 K.p.

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) 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;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 53 K.p.

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) 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;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Obowiązek rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym

Art. 30. ustawy o pracownikach samorządowych

1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.

2. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregośkolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska.