

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron

Igor Kyrzewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

☐ Wprowadzenie

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to **najbardziej elastyczna i najmniej konfliktowa forma zakończenia stosunku pracy**. Umożliwia ona obu stronom – pracodawcy i pracownikowi – ustalenie wspólnych warunków rozwiązania umowy, w tym m.in. daty ustania zatrudnienia i ewentualnych rozliczeń.

☐ 1. Podstawa prawna

- **Kodeks pracy – art. 30 § 1 pkt 1**

Umowa o pracę rozwiązuje się: przez porozumienie stron.

☐ Dotyczy każdego rodzaju umowy:

- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

☐ 2. Inicjator porozumienia

Rozwiązanie umowy **może zaproponować każda ze stron** – zarówno pracodawca, jak i pracownik.

- Jeśli pracownik składa wniosek, pracodawca **nie ma obowiązku go zaakceptować**.
- Porozumienie dochodzi do skutku tylko, gdy **obie strony się na nie zgodzą**.

☐☐ 3. Forma porozumienia

- **Najlepiej w formie pisemnej**, choć brak pisma nie powoduje nieważności (dla celów dowodowych i PIP forma pisemna jest zalecana),
- Porozumienie może zawierać:
 - datę rozwiązania umowy,
 - warunki przekazania mienia (np. laptopa, samochodu),
 - ustalenia co do odprawy lub innych rozliczeń,
 - klauzulę poufności lub lojalności (jeśli nie zawarto ich wcześniej).

☐☐ 4. Termin rozwiązania umowy

☐☐ **Dowolny** – strony mogą:

- zakończyć umowę **w dniu podpisania porozumienia**, lub
- określić **konkretną datę w przyszłości** (np. „z dniem 31 maja 2025 r.”).

☐☐ W odróżnieniu od wypowiedzenia:

- **nie obowiązują okresy wypowiedzenia**,
- **nie jest wymagane podanie przyczyny rozwiązania**.

☐☐ 5. Skutki prawne

- Wypłata odprawy - Tak – jeśli spełnione warunki z ustawy o zwolnieniach grupowych (np. >20 pracowników)
- Prawo do zasiłku dla bezrobotnych - Tak – tylko jeśli **inicjatywa wyszła od pracodawcy** lub była wspólna (nie wyłącznie pracownika)
- Obowiązek zachowania terminów - ☐ Nie – strony ustalają dowolną datę końcową
- Możliwość cofnięcia decyzji - Tak – ale tylko **za zgodą drugiej strony**

▣ 6. Zalety rozwiązania za porozumieniem stron

▣ Dla pracownika:

- Brak stresu związanego z wypowiedzeniem,
- Możliwość szybszego odejścia (lub przedłużenia zatrudnienia),
- Potencjalne uzgodnienie dodatkowych warunków (np. rekomendacji, odprawy).

▣ Dla pracodawcy:

- Brak ryzyka roszczeń sądowych (np. o bezzasadne wypowiedzenie),
- Uporządkowane przekazanie obowiązków i mienia,
- Możliwość elastycznego ustalenia daty rozwiązania.

▣ 7. Przykład - wzór zapisu

Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę

Z dniem 31 maja 2025 r. strony zgodnie postanawiają rozwiązać umowę o pracę zawartą w dniu 1 czerwca 2021 r. pomiędzy XYZ Sp. z o.o. a Janem Kowalskim – za porozumieniem stron.

Data i podpisy obu stron.

▣ 8. Dokumenty towarzyszące

- ✓ Porozumienie o rozwiązaniu umowy
- ✓ Protokół zdawczo-odbiorczy (sprzęt, dokumenty)
- ✓ Świadectwo pracy – wystawiane najpóźniej w dniu ustania zatrudnienia
- ✓ Rozliczenie urlopu, ekwiwalentu, premii itd.

▣▣ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**, art. 30 § 1 pkt 1
- **Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** – art. 75 ust. 1 (prawo do zasiłku)
- **Ustawa o zwolnieniach grupowych** – dla odpraw (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844)