

Wypowiedzenie umowy o pracę - terminy i przyczyny

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

▣ Wprowadzenie

Wypowiedzenie umowy o pracę to jednostronne oświadczenie woli pracownika lub pracodawcy o zamiarze zakończenia stosunku pracy **z zachowaniem okresu wypowiedzenia**. Kodeks pracy szczegółowo reguluje długość okresów wypowiedzenia oraz obowiązek podania przyczyny – w zależności od rodzaju umowy i strony wypowiadającej.

▣ 1. Podstawa prawna

- **Kodeks pracy - art. 30 § 1 pkt 2 i 4,**
- **Art. 32-36** – wypowiedzenie umowy,
- **Art. 52-53** – rozwiązanie bez wypowiedzenia (dyscyplinarka i inne).

▣ 2. Kto może wypowiedzieć umowę?

- **Pracownik** – bez konieczności podania przyczyny (dowolnie),
- **Pracodawca** – musi zachować przepisy szczególne, a w przypadku umowy na czas nieokreślony – **podać przyczynę wypowiedzenia**.

▣ 3. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia

Umowa na czas określony - ☐ Nie

Umowa na czas nieokreślony - ☐ Tak – konkretna i rzeczywista (**pracownik nie musi**

podawać przyczyny)

☐ Brak uzasadnienia wypowiedzenia przez pracodawcę (dla umowy na czas nieokreślony) może być podstawą do **roszczeń w sądzie pracy**.

☐ **4. Okresy wypowiedzenia - ile trwają?**

Zgodnie z **art. 36 Kodeksu pracy**, okres wypowiedzenia zależy od **stażu pracy u danego pracodawcy**:

- Mniej niż 6 miesięcy - 2 tygodnie
- Od 6 miesięcy do 3 lat - 1 miesiąc
- Ponad 3 lata - 3 miesiące

☐ Dotyczy **umów na czas określony i nieokreślony**.

☐ **5. Okres wypowiedzenia przy umowie na okres próbny**

- Do 2 tygodni - 3 dni robocze
- Ponad 2 tygodnie, do 3 miesięcy - 1 tydzień
- 3 miesiące - 2 tygodnie

☐ **6. Przykłady dopuszczalnych przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę (umowa na czas nieokreślony)**

☐ Przykładowe przyczyny, które zostały uznane przez sądy za zasadne:

- powtarzające się spóźnienia lub nieobecności,
- brak kompetencji, niska jakość pracy,
- utrata zaufania (np. naruszenie poufności),
- likwidacja stanowiska lub zmniejszenie zatrudnienia,

- odmowa realizacji poleceń służbowych,
- utrata uprawnień koniecznych do pracy (np. prawo jazdy, licencja).

☐ **Przyczyna musi być prawdziwa, konkretna i udokumentowana.** Ogólnikowe sformułowania sąd może uznać za niewystarczające.

☐☐ **7. Forma i tryb wypowiedzenia**

- **Forma pisemna** – obowiązkowa po stronie pracodawcy (art. 30 § 3 KP),
- W wypowiedzeniu należy zawrzeć:
 - oznaczenie umowy i daty jej zawarcia,
 - okres wypowiedzenia,
 - przyczynę (jeśli wymagane),
 - pouczenie o prawie odwołania do sądu (jeśli od pracodawcy).

☐☐ **8. Obowiązki pracodawcy w okresie wypowiedzenia**

- Pracownik ma prawo do **urlopu wypoczynkowego**,
- Można go zwolnić z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia),
- Należy wystawić **świadcstwo pracy w dniu zakończenia stosunku pracy**.

☐☐ **9. Cofnięcie wypowiedzenia**

☐ **Możliwe tylko za zgodą drugiej strony** (nawet jeśli wypowiedzenie nie zostało jeszcze zakończone).

☐☐ **10. Odwołanie do sądu pracy**

- Pracownik może wnieść pozew do sądu pracy, jeżeli uznaje wypowiedzenie za:

- bezprawne (np. brak uzasadnienia),
- dyskryminujące,
- naruszające przepisy szczególne (np. ochrona przedemerytalna).

☐ Termin **21 dni od doręczenia wypowiedzenia**.

☐ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**: art. 30, 32–36, 41, 45
- **Orzecznictwo SN**: m.in. wyrok z 5.02.2020 r., I PK 243/18 – dot. obowiązku konkretnego uzasadnienia
- **Ustawa o związkach zawodowych** – dla pracowników objętych ochroną związkową

📌 Podsumowanie

- Kto może wypowiedzieć - Pracownik i pracodawca
- Forma - Pisemna (dla pracodawcy – obowiązkowa)
- Okres wypowiedzenia - 2 tyg.–3 mies. (w zależności od stażu)
- Przyczyna - Wymagana tylko przy umowie na czas nieokreślony od pracodawcy
- Prawo do zasiłku - Przysługuje
- Prawo do sądu pracy - Tak – 21 dni od doręczenia wypowiedzenia