

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

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

▣ Wprowadzenie

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to **najbardziej radykalna forma zakończenia stosunku pracy**. Może zostać zastosowana **zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika**, ale tylko w ściśle określonych sytuacjach. Nie wymaga zachowania okresu wypowiedzenia i wywołuje skutki natychmiastowe.

▣ 1. Podstawa prawna

- **Art. 52-53 Kodeksu pracy** – rozwiązanie umowy przez pracodawcę,
- **Art. 55 Kodeksu pracy** – rozwiązanie umowy przez pracownika,
- Orzecznictwo SN i stanowiska PIP.

▣ 2. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę – tzw. „dyscyplinarka”

▣ Kiedy możliwe? (art. 52 KP)

Pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli:

1. **Ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze**
 - np. odmowa wykonania polecenia, fałszowanie dokumentów, kradzież, mobbing, spożywanie alkoholu w pracy.
2. **Popełnił przestępstwo** (oczywiste lub prawomocnie stwierdzone),
 - które uniemożliwia dalsze zatrudnienie.
3. **Utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy**
 - np. cofnięcie prawa jazdy u kierowcy, utrata licencji zawodowej.

☐ **Dyscyplinarka może być zastosowana tylko w terminie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiedzy o przewinieniu (art. 52 § 2 KP).

☐ **Forma:**

- **Pisemne oświadczenie**, zawierające:
 - podstawę prawną (np. art. 52 §1 pkt 1 KP),
 - konkretną **i uzasadnioną przyczynę**,
 - **pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy**.

☐ **3. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych**

☐ **Przykład: długotrwała nieobecność z powodu choroby (art. 53 KP)**

Pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia **bez winy pracownika**, gdy:

1. Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby:
 - przez okres **przekraczający 3 miesiące** (gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy),
 - przez okres **świadczenia zasiłkowego i rehabilitacyjnego** (gdy był zatrudniony min. 6 miesięcy lub niezdolność wynika z wypadku przy pracy).
2. **Nieobecność z innych przyczyn** trwa ponad miesiąc (np. urlop bezpłatny, zatrzymanie, areszt).

☐ Wymaga udokumentowania – np. zaświadczenie ZUS o długości zasiłku.

☐ **4. Rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia**

☐ **Kiedy możliwe? (art. 55 KP)**

Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli:

1. **Lekarz wyda orzeczenie**, że praca zagraża jego zdrowiu,
 - pracodawca nie przeniósł go w wymaganym terminie do innej pracy.
2. **Pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika**, np.:
 - nie wypłaca wynagrodzenia,
 - narusza przepisy BHP,
 - stosuje mobbing lub dyskryminację.

☐ Pracownik musi:

- **złożyć pisemne oświadczenie**, z uzasadnieniem,
- ma prawo do **odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**.

☐ 5. Świadczenie pracy i skutki rozwiązania umowy

- **Rozwiązanie bez wypowiedzenia musi być odnotowane w świadectwie pracy** (z odpowiednią podstawą prawną),
- Może skutkować **pozbawieniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych przez 180 dni**, jeżeli winę ponosi pracownik (np. dyscyplinarka),
- **Rozwiązanie z winy pracodawcy** – nie ogranicza praw pracownika.

☐ 6. Odwołanie do sądu pracy

- Pracownik ma 21 dni od otrzymania wypowiedzenia
- Pracodawca ma 21 dni od otrzymania oświadczenia

Sąd może:

- przywrócić pracownika do pracy,

- przyznać odszkodowanie (od 1 do 3 wynagrodzeń).

▣ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**, art. 52-55
- Wyrok SN z 9.12.2015 r. (II PK 403/14) – dot. ciężkiego naruszenia obowiązków
- Wyrok SN z 5.10.2021 r. (II PSKP 55/21) – dot. wypowiedzenia przez pracownika bez zachowania terminu