

DARMOWY EBOOK

Rozstanie z pracownikiem krok po kroku

Wypowiedzenie, okresy ochronne, urlop i ekwiwalent, świadectwo pracy oraz offboarding — z przepisami w brzmieniu obowiązującym we wrześniu 2026 r.

Szymon Mojsak Stan prawny: wrzesień 2026



Spis treści

1. Cztery drogi do końca umowy	3
1.1. Który tryb do jakiej sytuacji	4
2. Okres wypowiedzenia: ile trwa i kiedy się kończy	5
2.1. Jak liczyć koniec okresu	6
2.2. Co wlicza się do stażu	6
3. Wypowiedzenie umowy o pracę krok po kroku	7
3.1. Forma pisemna, nie e-mail	7
3.2. Przyczyna: konkretna i prawdziwa	8
3.3. Konsultacja ze związkiem zawodowym	8
4. Kogo nie możesz zwolnić	9
4.1. Najważniejsze okresy ochronne	9
4.2. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	10
5. Porozumienie stron i rozwiązanie bez wypowiedzenia	12
5.1. Porozumienie stron	12
5.2. Rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika	13
5.3. Rozwiązanie bez wypowiedzenia bez winy pracownika	13
6. Okres wypowiedzenia w praktyce: praca, urlop, ekwiwalent	14
6.1. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	14
6.2. Urlop w okresie wypowiedzenia	15
6.3. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop	15
7. Świadectwo pracy i rozliczenie końcowe	16
7.1. Terminy wydania	16
7.2. Sprostowanie i sankcje	17
7.3. Rozliczenie końcowe	17
8. Offboarding: sprzęt, dostęp, wiedza	19
8.1. Sprzęt i protokół przekazania	19
8.2. Dostęp i dane	20
8.3. Checklista offboardingu	20
9. Najczęściej zadawane pytania	22

Cztery drogi do końca umowy

✓ W SKRÓCIE

- Kodeks pracy zna cztery sposoby rozwiązania umowy o pracę: porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia i upływ czasu, na który umowę zawarto. Osobną kategorią jest wygaśnięcie z mocy prawa.
- Wybór trybu przesądza o wszystkim, co dzieje się dalej: czy potrzebna jest przyczyna, czy trzeba konsultować związek zawodowy, czy działa ochrona przed zwolnieniem i co trafi do świadectwa pracy.
- Od 26 kwietnia 2023 r. przyczynę wypowiedzenia trzeba podać także przy umowie na czas określony.
- Od 27 stycznia 2026 r. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia, a nie w ostatnim dniu pracy.
- Od 8 lipca 2026 r. za niewydanie świadectwa pracy w terminie grozi grzywna od 2 000 zł do 60 000 zł.

Rozstanie z pracownikiem to proces, który zaczyna się na długo przed wręczeniem pisma i kończy się dopiero po wydaniu świadectwa pracy, wypłacie ostatnich należności i zamknięciu dostępów do firmowych systemów. Większość sporów przed sądem pracy nie dotyczy tego, czy pracodawca miał prawo się rozstać, ale tego, jak to zrobić: bez przyczyny, bez konsultacji ze związkiem, w czasie zwolnienia lekarskiego albo z błędnie policzonym okresem wypowiedzenia.

Ten ebook prowadzi przez cały proces w kolejności, w jakiej przechodzi go dział kadr: od wyboru trybu, przez pismo i okres wypowiedzenia, po rozliczenie końcowe i checklistę offboardingu. Przy każdym etapie znajdziesz podstawę prawną, terminy i praktyczne pułapki.



1.1. Który tryb do jakiej sytuacji

PODSTAWA PRAWNA

Art. 30 § 1 Kodeksu pracy

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.

Tryb	Kto decyduje	Przyczyna w piśmie	Konsultacja ze związkami	Ochrona przed zwolnieniem
Porozumienie stron	obie strony	nie jest wymagana	nie	nie działa — pracownik wyraża zgodę
Wypowiedzenie przez pracodawcę	pracodawca	tak (art. 30 § 4)	tak, art. 38	działa (art. 39, 41, 177, 186 ^s)
Bez wypowiedzenia z winy pracownika	pracodawca	tak	opinia, art. 52 § 3	ograniczona
Bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych	pracodawca	tak	opinia, art. 53 § 4	ograniczona
Upływ czasu umowy terminowej	nikt — skutek z mocy umowy	nie dotyczy	nie	wyjątek: cięża, art. 177 § 3
Wygaśnięcie	z mocy prawa	nie dotyczy	nie	nie dotyczy

ZAPAMIĘTAJ

Tryb rozwiązania umowy trafia do świadectwa pracy razem ze wskazaniem przepisu. Pomyłka na tym etapie oznacza sprostowanie świadectwa, a w skrajnym przypadku roszczenie o odszkodowanie.

Wygaśnięcie: kiedy umowa kończy się sama

Wygaśnięcie nie wymaga niczyjego oświadczenia — umowa ustaje z mocy przepisu.

- **Śmierć pracownika** — stosunek pracy wygasa z dniem śmierci (art. 63¹ KP). Prawa majątkowe, w tym ekwiwalent za urlop, przechodzą na małżonka i inne osoby uprawnione do renty rodzinnej, a w ich braku wchodzi do spadku.
- **Śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną** — umowy wygasają, chyba że ustanowiono zarząd sukcesyjny albo nastąpiło przejęcie pracowników (art. 63² KP). Pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- **Tymczasowe aresztowanie** — umowa wygasa po 3 miesiącach nieobecności z tego powodu (art. 66 KP), o ile pracodawca nie rozwiązał jej wcześniej w trybie dyscyplinarnym.

CZĘSTY BŁĄD

Wpisanie w świadectwie pracy „rozwiązanie umowy” przy wygaśnięciu. Świadectwo opisuje okoliczności wygaśnięcia osobno i wskazuje właściwy przepis, np. art. 66 § 1 KP.

Okres wypowiedzenia: ile trwa i kiedy się kończy



Długość okresu wypowiedzenia zależy wyłącznie od stażu u danego pracodawcy — i jest taka sama dla umowy na czas nieokreślony oraz na czas określony.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 36 § 1 Kodeksu pracy

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Rodzaj umowy	Staż u pracodawcy	Okres wypowiedzenia
Na okres próbny do 2 tygodni	—	3 dni robocze
Na okres próbny dłuższy niż 2 tygodnie	—	1 tydzień
Na okres próbny 3 miesiące	—	2 tygodnie
Na czas określony i nieokreślony	krócej niż 6 miesięcy	2 tygodnie
Na czas określony i nieokreślony	co najmniej 6 miesięcy	1 miesiąc
Na czas określony i nieokreślony	co najmniej 3 lata	3 miesiące

Okresy dla umów na okres próbny wynikają z art. 34 KP. Staż liczy się na dzień, w którym upływa okres wypowiedzenia, a nie na dzień wręczenia pisma. Jeśli pracownik w trakcie biegu wypowiedzenia przekroczy próg 6 miesięcy albo 3 lat, okres wypowiedzenia automatycznie się wydłuża.

2.1. Jak liczyć koniec okresu

Okres wypowiedzenia liczony w tygodniach kończy się zawsze w sobotę, a liczony w miesiącach — ostatniego dnia miesiąca (art. 30 § 2¹ KP). W praktyce oznacza to, że wypowiedzenie tygodniowe zaczyna biec od najbliższej niedzieli, a miesięczne — od pierwszego dnia kolejnego miesiąca.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Pismo wręczone w środę 9 września 2026 r.

Przy okresie dwutygodniowym bieg zaczyna się w niedzielę 13 września, a umowa rozwiązuje się w sobotę 26 września 2026 r. Przy okresie jednomiesięcznym bieg zaczyna się 1 października, a umowa rozwiązuje się 31 października 2026 r. Przy okresie trzymiesięcznym — 31 grudnia 2026 r.

WSKAZÓWKA

Datę końca okresu wypowiedzenia dla konkretnego stażu i dnia doręczenia policzysz w [kalkulatorze okresu wypowiedzenia](#). Wpisz ją w pismo wprost — „umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 października 2026 r.” — żeby nie było wątpliwości.

2.2. Co wlicza się do stażu

Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, jeśli pracownik przeszedł do firmy w trybie przejścia zakładu pracy (art. 23¹ KP) albo z innego tytułu następstwa prawnego (art. 36 § 1¹ KP).

Od 2026 r. działa też nowy art. 30²¹ KP: do okresu zatrudnienia wlicza się m.in. okresy prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania umowy zlecenia, za które opłacano składki. Do stażu u **danego** pracodawcy — a więc do okresu wypowiedzenia — te okresy liczą się tylko wtedy, gdy pracownik w ich ramach świadczył pracę na rzecz tego samego pracodawcy (art. 30²¹ § 8 KP). Dla firm spoza sektora finansów publicznych przepisy stosuje się od 1 maja 2026 r., a pracownik ma 24 miesiące na udokumentowanie takich okresów zaświadczeniem z ZUS ([Dz.U. 2025 poz. 1423](#)).

RYZYKO

Pracownik, który przez dwa lata pracował u Ciebie na zleceniu, a od roku ma umowę o pracę, może mieć już 3-miesięczny, a nie 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Zanim wręczysz pismo, sprawdź w aktach, czy nie dostarczył zaświadczenia z ZUS.

Skrócenie okresu wypowiedzenia

POROZUMIENIE PO WYPOWIEDZENIU

Strony mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy, a tryb pozostaje bez zmian — nadal jest to wypowiedzenie (art. 36 § 6 KP).

PRZYCZYNY NIEDOTYCZĄCE PRACOWNIKA

Przy upadłości, likwidacji lub innych przyczynach nie dotyczących pracowników pracodawca może skrócić 3-miesięczne wypowiedzenie, najwyżej do 1 miesiąca. Za pozostałą część okresu wypłaca odszkodowanie (art. 36¹ KP).

Wypowiedzenie umowy o pracę krok po kroku



Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli. Skutek wywołuje z chwilą, gdy dotrze do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 30 § 3–5 Kodeksu pracy

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

3.1. Forma pisemna, nie e-mail

Nowelizacja obowiązująca od 27 stycznia 2026 r. ([Dz.U. 2026 poz. 25](#)) zastąpiła wymóg pisma „postacią papierową lub elektroniczną” w wielu przepisach, np. przy wnioskach o czas wolny za nadgodziny czy o urlop bezpłatny. Art. 30 § 3 KP nie został zmieniony. Wypowiedzenie nadal wymaga formy pisemnej: podpisu własnoręcznego albo kwalifikowanego podpisu elektronicznego, który jest jej równoważny.

CZĘSTY BŁĄD

Wysłanie skanu podpisanego pisma w e-mailu albo wiadomości przez komunikator. Pracownik może zarzucić naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów, a sąd pracy przyzna mu odszkodowanie lub przywróci go do pracy.

3.2. Przyczyna: konkretna i prawdziwa

Od 26 kwietnia 2023 r. pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia także przy umowie na czas określony. Wcześniej wymóg dotyczył tylko umów bezterminowych. Obowiązku nie ma przy umowie na okres próbny.

Przyczyna musi być konkretna, rzeczywista i zrozumiała dla pracownika. Sąd pracy bada wyłącznie przyczynę wskazaną w piśmie — nie da się jej uzupełnić ani zmienić na etapie procesu.

✓ JAK TO ZROBIĆ DOBRZE

Zamiast „utrata zaufania” napisz, na czym polegało zdarzenie, kiedy miało miejsce i jakie obowiązki naruszono. Zamiast „reorganizacja” wskaź, które stanowisko likwidujesz i dlaczego wybrałeś tego pracownika, jeśli na podobnych stanowiskach pracują inne osoby.

Gotowy układ pisma z miejscem na przyczynę i pouczenie znajdziesz we [wzorze wypowiedzenia umowy o pracę](#).

3.3. Konsultacja ze związkiem zawodowym

Jeśli pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa, przed wypowiedzeniem umowy na czas nieokreślony lub określony pracodawca musi zawiadomić ją o zamiarze wypowiedzenia i podać przyczynę (art. 38 KP). Od 27 stycznia 2026 r. zawiadomienie i odpowiedź związku mogą mieć postać papierową lub elektroniczną.

→ KROK 1

Wyślij związkowi zawiadomienie z konkretną przyczyną — tą samą, która znajdzie się w piśmie do pracownika.

→ KROK 2

Poczekaj 5 dni. W tym czasie związek może zgłosić umotywowane zastrzeżenia.

✓ KROK 3

Rozpatrz stanowisko związku albo brak odpowiedzi i dopiero wtedy wręcz wypowiedzenie. Opinia nie jest wiążąca, ale jej pominięcie jest naruszeniem przepisów.

Przy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z art. 52 KP pracodawca zasięga opinii związku, który w razie zastrzeżeń wyraża ją niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni (art. 52 § 3 KP).

Doręczenie i termin na odwołanie

Najbezpieczniej wręczyć pismo osobiście, w dwóch egzemplarzach, z datą i podpisem pracownika na kopii. Gdy pracownik odmawia przyjęcia, sporządź notatkę z udziałem świadka — oświadczenie uważa się za złożone, bo pracownik mógł zapoznać się z jego treścią. Przy wysyłce pocztowej liczy się dzień odbioru albo koniec okresu awizo.

⚡ TERMIN DLA PRACOWNIKA

Odwołanie od wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od doręczenia pisma (art. 264 § 1 KP). Ten sam termin dotyczy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i wygaśnięcia umowy.

Kogo nie możesz zwolnić



Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem oznacza, że wypowiedzenie złożone w chronionym okresie narusza prawo, nawet gdy przyczyna jest prawdziwa. Sąd pracy przywróci takiego pracownika do pracy i nie może zamiast tego orzec odszkodowania, uznając przywrócenie za niecelowe (art. 45 § 3 KP).

4.1. Najważniejsze okresy ochronne

Kogo chroni	Od kiedy do kiedy	Podstawa
Pracownika w wieku przedemerytalnym	gdy brakuje mu nie więcej niż 4 lata do wieku emerytalnego, a staż umożliwi uzyskanie emerytury	art. 39 KP
Pracownika na urlopie lub innej usprawiedliwionej nieobecności	przez cały czas nieobecności	art. 41 KP
Pracownicę w ciąży i rodzica na urlopach związanych z rodzicielstwem	od ciąży lub złożenia wniosku o urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski do zakończenia urlopu	art. 177 § 1 KP
Pracownika na urlopie wychowawczym lub w obniżonym wymiarze	od złożenia wniosku; przy obniżonym wymiarze najdłużej łącznie 12 miesięcy	art. 186 ^a KP
Działaczy związkowych wskazanych uchwałą zarządu	w okresie wskazanym w uchwale i przez pewien czas po nim	art. 32 ustawy o związkach zawodowych

Wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Ochrona z art. 39 KP obejmuje więc kobiety od 56. i mężczyzn od 61. roku życia — pod warunkiem, że osiągnięcie wieku emerytalnego da im prawo do emerytury.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 177 § 1 Kodeksu pracy

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może: 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem; 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy [...].

RYZYO

Zakaz obejmuje także **przygotowania** do zwolnienia, np. szukanie następcy na to stanowisko czy zbieranie materiału do wypowiedzenia w czasie ochrony. Wypowiedzenie złożone dzień po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, ale przygotowane w jego trakcie, jest ryzykowne.

UMOWA TERMINOWA A CIĄŻA

Umowa na czas określony albo na okres próbny dłuższy niż miesiąc, która rozwiązałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, przedłuża się do dnia porodu (art. 177 § 3 KP). Wyjątek: umowa zawarta na zastępstwo.

Ochrona przed odwetem

Kodeks zakazuje wypowiedzania umowy z powodu tego, że pracownik skorzystał ze swoich uprawnień. Dotyczy to m.in. złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy przez rodzica dziecka do 8 lat (art. 188' § 7 KP) oraz dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy (art. 18^{3e} KP). Pracownikowi, wobec którego naruszono ten zakaz, przysługuje odszkodowanie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie. Nowelizacja z 19 czerwca 2026 r., która wchodzi w życie 5 listopada 2026 r., pozwala mu wybrać zamiast odszkodowania zadośćuczynienie w co najmniej tej samej wysokości ([Dz.U. 2026 poz. 1046](#)).

Kiedy ochrona nie działa

✓ POROZUMIENIE STRON

Ochrona z art. 39, 41 i 177 KP zakazuje jednostronnych działań pracodawcy. Nie blokuje rozwiązania umowy za zgodą pracownika.

✓ UPADŁOŚĆ LUB LIKWIDACJA

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się art. 38, 39 i 41 KP ani przepisów szczególnych o ochronie (art. 41' KP). Przy ciąży termin rozwiązania umowy trzeba uzgodnić ze związkiem (art. 177 § 4 KP).

✓ CIĘŻKA WINA PRACOWNIKA

Rozwiązanie umowy z pracownicą w ciąży w trybie art. 52 KP jest możliwe, ale wymaga zgody reprezentującej ją organizacji związkowej.

4.2. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 osób, który rozstaje się z pracownikami z przyczyn ich niedotyczących, stosuje ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ([Dz.U. 2026 poz. 1195](#)). Zwolnienie grupowe zachodzi, gdy w ciągu 30 dni obejmuje co najmniej 10 osób u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 100 pracowników, 10% załogi przy 100–299 pracownikach albo 30 osób przy co najmniej 300 pracownikach.

Staż u pracodawcy	Odprawa pieniężna (art. 8 ustawy)
krócej niż 2 lata	jednomiesięczne wynagrodzenie
od 2 do 8 lat	dwumiesięczne wynagrodzenie
ponad 8 lat	trzymiesięczne wynagrodzenie

Odprawa przysługuje również przy zwolnieniu indywidualnym, jeśli przyczyny nie dotyczące pracownika są jedynym powodem wypowiedzenia lub porozumienia (art. 10 ustawy). Nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia z dnia rozwiązania umowy. Przy płacy minimalnej 4 806 zł obowiązującej w 2026 r. limit wynosi 72 090 zł.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Dyrektor z 10-letnim stażem, likwidacja stanowiska

Firma zatrudniająca 45 osób likwiduje stanowisko dyrektora handlowego. Staż przekracza 8 lat, więc należy się trzymiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop. Przy wynagrodzeniu na poziomie 30 000 zł miesięcznie odprawa wyniosłaby około 90 000 zł, ale ustawa ogranicza ją do 72 090 zł. Przy pensji 12 000 zł limit nie ma znaczenia — odprawa wynosi około 36 000 zł.



🔗 KONSULTACJA PRZY ZWOLNIENIU GRUPOWYM

Zamiar przeprowadzenia zwolnienia grupowego pracodawca konsultuje z zakładowymi organizacjami związkowymi i zawiadamia je na piśmie m.in. o przyczynach, liczbie i grupach zawodowych zwalnianych osób oraz kryteriach ich doboru (art. 2 ustawy).

Porozumienie stron i rozwiązanie bez wypowiedzenia



5.1. Porozumienie stron

Porozumienie to najbardziej elastyczny tryb: strony same ustalają datę rozwiązania umowy, nie trzeba podawać przyczyny ani konsultować związku, a okresy ochronne nie stoją na przeszkodzie. Kodeks nie wymaga dla niego formy pisemnej, ale bez dokumentu trudno udowodnić zgodną wolę obu stron i ustalony termin.

→ KTO PROPONUJE

Z inicjatywą może wyjść każda ze stron. Warto wskazać to w dokumencie, a także podać przyczynę rozstania — oba elementy mają znaczenie dla prawa do odprawy i do zasiłku dla bezrobotnych.

→ CO ZAPISAĆ

Datę rozwiązania umowy, sposób wykorzystania urlopu, termin zwrotu sprzętu i ewentualne dodatkowe świadczenia.

⚠ PUŁAPKA

Porozumienie zawarte pod presją („podpisz, bo inaczej dostaniesz dyscyplinarkę”) pracownik może próbować podważyć jako złożone pod wpływem groźby. Daj pracownikowi czas na decyzję i nie łącz rozmowy z zapowiedzią sankcji.

⚖ ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

Osoba, która rozwiązała umowę na mocy porozumienia stron, dostaje zasiłek dopiero po 90 dniach od rejestracji w urzędzie pracy. Wyjątek dotyczy porozumienia zawartego z powodu zmiany miejsca zamieszkania albo upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 220 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, [Dz.U. 2025 poz. 620](#)). Jeśli rozstanie wynika z redukcji etatów, zapisz to w porozumieniu wprost.

Dokument ze wszystkimi niezbędnymi elementami przygotujesz na podstawie [wzoru rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron](#).

5.2. Rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika

Tak zwane zwolnienie dyscyplinarne jest dopuszczalne w trzech sytuacjach: ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie (oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem) oraz zawinionej utraty uprawnień koniecznych do pracy (art. 52 § 1 KP).

PODSTAWA PRAWNA

Art. 52 § 2 Kodeksu pracy

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

ZAPAMIĘTAJ

Miesiąc liczy się od chwili, gdy o zdarzeniu dowiedziała się osoba uprawniona do działania w imieniu pracodawcy. Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, które ciągnie się sześć tygodni, może pozbawić firmę możliwości skorzystania z tego trybu.

5.3. Rozwiązanie bez wypowiedzenia bez winy pracownika

Art. 53 KP pozwala rozstać się z pracownikiem, którego długotrwała nieobecność uniemożliwia dalsze zatrudnienie:

- niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące — przy stażu krótszym niż 6 miesięcy,
- niezdolność trwa dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące — przy stażu co najmniej 6 miesięcy albo gdy przyczyną jest wypadek przy pracy lub choroba zawodowa,
- inna usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż 1 miesiąc.

OGRANICZENIE

Po powrocie pracownika do pracy ten tryb przestaje być dostępny (art. 53 § 3 KP). Nie można go też zastosować w czasie pobierania zasiłku opiekuńczego.

Gdy odchodzi pracownik

Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec niego (art. 55 § 1¹ KP). Należy mu się wtedy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia w praktyce: praca, urlop, ekwiwalent



Do ostatniego dnia okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia i podlega ewidencji czasu pracy. Pracodawca ma kilka narzędzi, żeby ten czas zorganizować.

6.1. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

PODSTAWA PRAWNA

Art. 36² Kodeksu pracy

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zwolnienie nie wymaga zgody pracownika. Przydaje się, gdy odchodząca osoba ma dostęp do danych klientów lub tajemnic handlowych.

WSKAZÓWKA

Zapisz decyzję w piśmie wypowiedzającym albo w osobnym dokumencie. Wskaż, od kiedy obowiązuje i do kiedy pracownik ma zwrócić sprzęt oraz karty dostępu.

Przy wypowiedzeniu dokonanym przez pracodawcę pracownikowi przysługują płatne dni wolne: 2 dni robocze przy okresie dwutygodniowym i miesięcznym, 3 dni robocze przy trzymiesięcznym, także skróconym na podstawie art. 36¹ KP (art. 37 KP).

6.2. Urlop w okresie wypowiedzenia

Pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeśli pracodawca mu go udzieli (art. 167¹ KP). Wymiar tego urlopu jest jednak ograniczony do części proporcjonalnej do okresu przepracowanego w roku ustania zatrudnienia (art. 155¹ KP) — z wyjątkiem urlopu zaległego, który można udzielić w całości.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Pracownik z 26 dniami urlopu, umowa kończy się 31 października 2026 r.

Proporcjonalny wymiar urlopu za 2026 r. wynosi 10/12 z 26 dni, czyli 21,67 dnia — po zaokrągleniu w górę 22 dni (art. 155³ KP). Pracodawca może wysłać pracownika na te 22 dni pomniejszone o urlop już wykorzystany w tym roku, a do tego na cały urlop zaległy z lat ubiegłych. Jeśli pracownik wykorzystał wcześniej więcej niż wymiar proporcjonalny, nadwyżka nie podlega zwrotowi.

W RCPonline saldo urlopu aktualizuje się przy każdym zaakceptowanym wniosku, więc przy rozstaniu nie trzeba go odtworzać z papierowych kart.

6.3. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

Urlopu, którego pracownik nie wykorzystał do końca zatrudnienia, nie da się „przenieść” — pracodawca wypłaca za niego ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 KP). Wyjątek: strony uzgadniają wykorzystanie urlopu w ramach kolejnej umowy zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po poprzedniej. Kwotę liczy się według współczynnika urlopowego z rozporządzenia w sprawie urlopów wypoczynkowych — szybkie wyliczenie da [kalkulator ekwiwalentu za urlop](#).

📄 PODSTAWA PRAWNA

Art. 171 § 4–5 Kodeksu pracy (od 27 stycznia 2026 r.)

Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego [...] w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia [...] przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego [...] dokonuje się w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Firma wypłaca pensję 28. dnia miesiąca

Umowa pracownika rozwiązuje się 31 października 2026 r. Październikowy termin wypłaty (28 października) przypada przed końcem zatrudnienia, więc ekwiwalent trzeba wypłacić w ciągu 10 dni od rozwiązania umowy, czyli najpóźniej we wtorek 10 listopada 2026 r. W firmie, która płaci 10. dnia następnego miesiąca, ekwiwalent trafia do zwykłej wypłaty 10 listopada.

Świadectwo pracy i rozliczenie końcowe



Od świadectwa pracy zależą uprawnienia pracownika u kolejnego pracodawcy, w ZUS i w urzędzie pracy, dlatego Kodeks wiąże jego wydanie ze sztywnymi terminami.

7.1. Terminy wydania

PODSTAWA PRAWNA

Art. 97 § 1 Kodeksu pracy

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy [...] w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy [...] za pośrednictwem operatora pocztowego [...] albo doręcza je w inny sposób.

→ ZASADA

Świadectwo wydajesz w ostatnim dniu zatrudnienia. Jeśli pracownika nie ma w firmie, np. jest na zwolnieniu lekarskim, masz 7 dni na wysyłkę.

→ KOLEJNA UMOWA W CIĄGU 7 DNI

Gdy zatrudniasz tę samą osobę ponownie w ciągu 7 dni, świadectwo wydajesz tylko na jej wniosek, w ciągu 7 dni od jego złożenia (art. 97 § 1¹–1² KP).

Wydania świadectwa nie można uzależniać od rozliczenia się pracownika z pracodawcą (art. 97 § 1^o KP). Niepodpisana karta obiegu albo niezwrócony laptop nie wstrzymują świadectwa.

Treść świadectwa

Świadectwo zawiera okres i rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowiska, tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz informacje potrzebne do ustalenia uprawnień pracowniczych i ubezpieczeniowych: wykorzystany urlop, okres wypowiedzenia, dni opieki nad dzieckiem, okresy nieskładkowe, zajęcie wynagrodzenia. Informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia podajesz tylko na żądanie pracownika (art. 97 § 2 KP). Szczegółowy układ określa rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.

Razem ze świadectwem wydajesz, w postaci papierowej lub elektronicznej, informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości jej odbioru i zniszczeniu w razie nieodebrania (art. 94^o KP).

Gotowy układ ze wszystkimi rubrykami znajdziesz we [wzorze świadectwa pracy](#).

7.2. Sprostowanie i sankcje

Etap	Termin	Podstawa
Wniosek pracownika do pracodawcy o sprostowanie	14 dni od otrzymania świadectwa	art. 97 § 2 ^o KP
Żądanie sprostowania w sądzie pracy	14 dni od zawiadomienia o odmowie	art. 97 § 2 ^o KP
Odszkodowanie za niewydanie lub wadliwe świadectwo	wynagrodzenie za czas bez pracy, maks. 6 tygodni	art. 99 KP
Grzywna za niewydanie świadectwa w terminie	od 2 000 zł do 60 000 zł	art. 282 § 1 pkt 3 KP

Pracownik, który chce sprostować świadectwo, może skorzystać z [wzoru wniosku o wydanie lub sprostowanie świadectwa pracy](#).

Grzywny z art. 281–283 KP podwoiła nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, obowiązująca od 8 lipca 2026 r. ([Dz.U. 2026 poz. 473](#)). Wcześniej widełki wynosiły 1 000–30 000 zł. Ta sama kara grozi za niewypłacenie w terminie wynagrodzenia lub innego świadczenia, w tym ekwiwalentu za urlop.

7.3. Rozliczenie końcowe

Ostatnia lista płac to więcej niż pensja za ostatni miesiąc. Przed zamknięciem teczki sprawdź każdą pozycję. Termin 7 dni na wyrejestrowanie z ZUS liczy się od dnia następującego po rozwiązaniu umowy, a ten dzień wpisuje się w formularzu jako datę wyrejestrowania ([kadry.infor.pl](#)). Zasady wydawania PIT-11 byłym pracownikom opisuje [Zielona Linia](#).

ROZLICZENIE KOŃCOWE

- ☐ Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, w tym dodatki i nadgodziny z ostatniego okresu rozliczeniowego
- ☐ Ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wypłacony w terminie z art. 171 § 4–5 KP
- ☐ Odprawa, jeśli rozstanie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 osób
- ☐ Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, jeśli zastosowano art. 36¹ KP
- ☐ Potrącenia wyłącznie w granicach art. 87 KP — pożyczki czy niezwrócone zaliczki nie dają prawa do samowolnego zatrzymania pensji
- ☐ Wyrejestrowanie z ubezpieczeń formularzem ZUS ZWUA w ciągu 7 dni od ustania zatrudnienia
- ☐ PIT-11 — standardowo do końca lutego następnego roku, a na wniosek byłego pracownika w ciągu 14 dni od jego złożenia

Oś czasu jednego rozstania

Tak wyglądają kolejne terminy dla pracownika z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który otrzymał pismo 9 września 2026 r., w firmie wypłacającej pensję 28. dnia miesiąca.

Zdarzenie	Termin	Podstawa
Zawiadomienie związku zawodowego	co najmniej 5 dni przed wręczeniem pisma	art. 38 KP
Wręczenie wypowiedzenia	9 września 2026 r.	art. 30 § 3 KP
Ostatni dzień na odwołanie pracownika do sądu	21 dni od doręczenia pisma	art. 264 § 1 KP
Koniec okresu wypowiedzenia	31 października 2026 r.	art. 30 § 2 ¹ KP
Świadectwo pracy	w dniu ustania stosunku pracy, a gdy to niemożliwe — wysyłka w ciągu 7 dni	art. 97 § 1 KP
Ekwiwalent za urlop	najpóźniej 10 listopada 2026 r.	art. 171 § 5 KP
ZUS ZWUA	data wyrejestrowania 1 listopada 2026 r., zgłoszenie w ciągu 7 dni	ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych

Offboarding: sprzęt, dostęp, wiedza



Offboarding to wszystko, co dzieje się poza Kodeksem pracy: odbiór sprzętu, zamknięcie dostępów, przekazanie obowiązków i pożegnanie z zespołem. Dobrze zaplanowany chroni firmę przed wyciekami danych i sporem o sprzęt.

8.1. Sprzęt i protokół przekazania

Laptop, telefon, karta dostępu, klucze, samochód służbowy — każdy przedmiot powierzony pracownikowi powinien wrócić do firmy na podstawie protokołu z opisem stanu technicznego. Protokół jest dowodem w razie sporu o uszkodzenia i punktem odniesienia do ewentualnego dochodzenia odszkodowania.

✓ JAK TO ZROBIĆ

Ustal termin zwrotu na ostatni dzień pracy, a przy zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy — na dzień wręczenia decyzji. Użyj [wzoru protokołu przekazania sprzętu](#) i sprawdź sprzęt w obecności pracownika.

Karta obiegowa

Karta obiegowa zbiera potwierdzenia rozliczenia z działami: IT, administracją, księgowością czy magazynem. Kodeks pracy jej nie wymaga.

⚠ GRANICA

Karta obiegowa jest narzędziem wewnętrznym. Nie może wstrzymywać wydania świadectwa pracy ani wypłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu.

Gotowy dokument z listą działów znajdziesz we [wzorze karty obiegowej](#).

8.2. Dostępny i dane

→ KONTA I HASŁA

Wyłącz dostępny do pocztę, systemów, repozytoriów i narzędzi SaaS najpóźniej na koniec ostatniego dnia pracy. Zmień hasła do kont współdzielonych.

→ POCZTA

Nie przeglądaj prywatnej korespondencji byłego pracownika. Ustaw automatyczną odpowiedź z nowym adresem kontaktowym i przekieruj sprawy służbowe do następcy.

→ DOKUMENTY I WIEDZA

Poproś o przekazanie bieżących spraw, kontaktów do klientów i hasła do usług w protokole przekazania obowiązków — zanim pracownik odejdzie, a nie po fakcie.

🔍 WSKAZÓWKA

Zamknij konto pracownika w systemie ewidencji czasu pracy dopiero po zamknięciu ostatniego okresu rozliczeniowego. W RCPonline historia wejść, nadgodzin i urlopów zostaje w archiwum, więc dane do świadectwa pracy i ostatniej listy płac są dostępne także po dezaktywacji konta.

8.3. Checklista offboardingu



PRZED WRĘCZENIEM PISMA

- ☐ Tryb rozwiązywania umowy wybrany i zgodny z sytuacją
- ☐ Sprawdzony staż, w tym zaświadczenia ZUS o zleceniu lub działalności na rzecz firmy
- ☐ Sprawdzone okresy ochronne: wiek, ciąża, wnioski urlopowe, nieobecność w dniu wręczenia
- ☐ Przyczyna konkretna, prawdziwa i opisana w piśmie
- ☐ Związek zawodowy zawiadomiony, minęło 5 dni
- ☐ Pismo z pouczeniem o prawie odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni

OKRES WYPOWIEDZENIA

- ☐ Decyzja o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy lub o urlopie
- ☐ Dni wolne na poszukiwanie pracy udzielone na wniosek pracownika
- ☐ Plan przekazania obowiązków i kontaktów następcy
- ☐ Termin zwrotu sprzętu ustalony i zakomunikowany

OSTATNI DZIEŃ PRACY

- ☐ Protokół przekazania sprzętu podpisany przez obie strony
- ☐ Karta obiegowa zebrana, ale bez wstrzymywania świadectwa
- ☐ Dostęp do systemów i pomieszczeń wyłączony
- ☐ Świadectwo pracy i informacja o dokumentacji pracowniczej wydane
- ☐ Ekwiwalent i ostatnie wynagrodzenie zaplanowane w terminie wypłaty
- ☐ ZUS ZWUA wysłany w ciągu 7 dni

Komunikacja z zespołem

Rozstanie z jedną osobą zawsze dotyka całego zespołu. Brak informacji szybko zastępują domysły, a te bywają bardziej szkodliwe niż fakty.

→ TEGO SAMEGO DNIA

Poinformuj zespół o odejściu i o tym, kto przejmuje sprawy odchodzącej osoby. Zrób to po rozmowie z pracownikiem, nie przed nią.

⚠ BEZ SZCZEGÓŁÓW

Nie podawaj zespołowi przyczyny wypowiedzenia ani informacji o zdrowiu czy sytuacji rodzinnej pracownika. To jego dane osobowe, a nie temat do omówienia na spotkaniu.

✓ KLIENCI I PARTNERZY

Uprzedź kluczowych klientów o zmianie opiekuna i przekaż im nowy kontakt, zanim wyłączysz skrzynkę byłego pracownika.

Najczęściej zadawane pytania

Czy wypowiedzenie umowy o pracę można wysłać e-mailem?

Nie jako zwykłą wiadomość. Art. 30 § 3 Kodeksu pracy wymaga formy pisemnej, a nowelizacja z 27 stycznia 2026 r. tego przepisu nie zmieniła. Wypowiedzenie elektroniczne jest skuteczne tylko wtedy, gdy zostało podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Ile wynosi okres wypowiedzenia umowy o pracę?

Przy umowie na czas nieokreślony i określony: 2 tygodnie przy stażu krótszym niż 6 miesięcy, 1 miesiąc przy stażu od 6 miesięcy i 3 miesiące przy stażu od 3 lat u danego pracodawcy (art. 36 § 1 KP). Okres tygodniowy kończy się w sobotę, a miesięczny — ostatniego dnia miesiąca.

Czy przy umowie na czas określony trzeba podawać przyczynę wypowiedzenia?

Tak, od 26 kwietnia 2023 r. Pracodawca wskazuje przyczynę wypowiedzenia zarówno przy umowie na czas nieokreślony, jak i określony. Nie musi jej podawać przy umowie na okres próbny.

Czy można zwolnić pracownika na zwolnieniu lekarskim?

Nie za wypowiedzeniem — art. 41 KP zakazuje wypowiedzania umowy w czasie urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności. Po odpowiednio dłuższej nieobecności możliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 KP, a w każdej chwili — porozumienie stron.

Kiedy trzeba wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop?

Od 27 stycznia 2026 r. w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym w firmie. Jeśli ten termin przypada przed dniem rozwiązania umowy, ekwiwalent wypłaca się w ciągu 10 dni od końca zatrudnienia, a gdy 10. dzień jest wolny od pracy — dzień wcześniej.

Ile pracodawca ma czasu na wydanie świadectwa pracy?

Świadectwo wydaje się w dniu ustania stosunku pracy. Gdy z przyczyn obiektywnych nie jest to możliwe, pracodawca ma 7 dni na wysłanie go pocztą lub doręczenie w inny sposób. Za niewydanie świadectwa w terminie grozi grzywna od 2 000 zł do 60 000 zł.

Czy mogę wstrzymać świadectwo pracy, dopóki pracownik nie odda laptopa?

Nie. Art. 97 § 1³ KP zakazuje uzależniania wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zwrotu sprzętu możesz dochodzić osobno, na podstawie protokołu przekazania.



ZRÓB Z TEJ WIEDZY SYSTEM

Ostatni dzień pracy bez niespodzianek w rozliczeniu.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline prowadzi ewidencję czasu pracy, wnioski i saldo urlopów w jednym miejscu. Gdy pracownik odchodzi, kadry od razu widzą, ile urlopu zostało do wykorzystania albo wypłaty i jakie godziny trzeba rozliczyć w ostatniej liście płac.

[Sprawdź RCPonline](#)

rcponline.pl