

Damian Marcinkiewicz* 

Obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę – wybrane uwagi

Streszczenie

W artykule poruszono problematykę obowiązku pracodawcy uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 26 kwietnia 2023 r. Przedstawiono aktualny stan prawny, w tym rozszerzenie obowiązku podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na umowy zawarte na czas określony oraz możliwość wnioskowania przez pracownika o uzasadnienie wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na okres próbny. Analizie poddano przyczyny dotyczące oraz niedotyczące pracowników, a także szczególne regulacje w zakresie wypowiedzania umów zawartych z pracownikami młodocianymi. Omówiono również niedopuszczalne przyczyny wypowiedzenia, wynikające bezpośrednio z przepisów prawa pracy oraz ukształtowane wskutek orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Słowa kluczowe: wypowiedzenie, umowa o pracę, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, przyczyna wypowiedzenia, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę

The employer's obligation to justify termination of an employment contract – selected comments

Abstract

The article addresses the issue of the employer's obligation to provide reasons for terminating an employment contract, taking into account the amendments to the Labour Code of 26 April 2023. It presents the current legal framework, including the extension of the duty to state the grounds for termination to fixed-term contracts and the employee's right to request justification in the case of probationary contracts. The analysis covers both employee-related and non-employee-related reasons for termination, as well as specific regulations concerning contracts concluded with juvenile employees. The article also discusses inadmissible grounds for termination, arising directly from labour law provisions as well as those developed through the case law of the Supreme Court.

* Student, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: UL0253375@edu.uni.lodz.pl, <https://orcid.org/0009-0001-3881-1664>



Keywords: termination of the employment contract, justifying the termination of the employment contract, reason of the contract's termination, employee, employer

1. Wprowadzenie

Umowa o pracę kreuje stosunek prawny między pracownikiem i pracodawcą. W polskim Kodeksie pracy¹ przewidziano dwa zasadnicze sposoby jego zakończenia: rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 k.p.) oraz jej wygaśnięcie (art. 63¹, 63² i 66 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić na podstawie któregoś z trybów przewidzianych w art. 30 k.p., a mianowicie: na mocy porozumienia stron, w drodze jednostronnego oświadczenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w drodze jednostronnego oświadczenia bez zachowania okresu wypowiedzenia lub z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta. Przywołane tryby rozwiązania stosunku pracy mają charakter jednostronnych czynności prawnych (wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia) lub dwustronnych (porozumienie stron)². Odmienny charakter ma wygaśnięcie umowy o pracę, które następuje w przypadkach ściśle określonych w ustawie, niezależnych od woli stron, takich jak śmierć pracownika, śmierć pracodawcy czy nieobecność pracownika spowodowana tymczasowym aresztowaniem trwająca dłużej niż trzy miesiące (art. 63 i n. k.p.). W dalszych rozważaniach przedmiotem analizy będzie wypowiedzenie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, a w szczególności obowiązek jego uzasadnienia.

Do kwietnia 2023 r., tj. do wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 26 kwietnia 2023 r.³, implementującej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20 czerwca 2019 r.⁴, obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia wynikający z art. 30 § 4 k.p. dotyczył wyłącznie umów o pracę na czas nieokreślony. Nowelizacja rozszerzyła ten obowiązek na umowy zawarte na czas określony, a w odniesieniu do umów o pracę na okres próbny wprowadziła dodatkowe uprawnienie pracowników do wnioskowania o wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach określonych w Kodeksie pracy. *Ratio legis* omawianych zmian polegało na ograniczeniu arbitralności pracodawcy w zakresie rozwiązywania stosunków pracy, a także wzmocnieniu stabilizacji zatrudnienia. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oznacza konieczność wskazania przez pracodawcę przyczyny rzeczywistej, konkretnej i zrozumiałej dla pracownika.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest przywołany obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę ze szczególnym uwzględnieniem jego funkcji ochronnej względem trwałości stosunku pracy. Rozważania koncentrują się na wypowiedzeniu dokonywanym z inicjatywy pracodawcy, ze szczególnym uwzględnieniem nowelizacji Kodeksu pracy z kwietnia 2023 r. oraz jej wpływu na zakres i sposób wypełniania tego obowiązku.

Opracowanie ma charakter selektywny i stanowi zbiór wybranych uwag, nie mając na celu dokonania wyczerpującego omówienia całokształtu problematyki uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Główną tezę niniejszego artykułu jest stwierdzenie, że pomimo rozszerzenia zakresu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zasadnicze standardy oceny konkretności i zasadności przyczyny wypowiedzenia, ukształtowane w orzecznictwie sądów pracy oraz Sądu Najwyższego, zachowują swoją aktualność także po nowelizacji, choć ich stosowanie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas określony może tworzyć nowe problemy interpretacyjne.

1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.), dalej: k.p.

2 Z. Góral, *Zakres zastosowania wypowiedzenia jako sposobu rozwiązania stosunku pracy*, [w:] *Wypowiedzenie stosunku pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2018, s. 19.

3 Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).

4 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Ur. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105), dalej: dyrektywa.

2. Pojęcie i forma wypowiedzenia

Punktem wyjścia do rozważań na temat samego obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę powinno być wyjaśnienie kodeksowej definicji samego wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę to rozwiązanie umowy przez złożenie oświadczenia jednej ze stron stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zgodnie z tym przepisem wypowiedzenie jest więc czynnością jednostronną, co odróżnia ją od czynności bilateralnych, takich jak rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Ustawodawca w § 3 przywołanego artykułu wskazuje, że takie oświadczenie, bez względu na stronę inicjującą, powinno nastąpić na piśmie. Forma pisemna przewidziana w Kodeksie pracy jest tożsama z tą przewidzianą przez Kodeks cywilny⁵, co oznacza, że takie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia musi być opatrzone własnoręcznym podpisem. Przez taką formę rozumie się przede wszystkim kwalifikowane podpisy elektroniczne, które są równoważne z podpisami złożonymi odręcznie na piśmie⁶. Sąd Najwyższy już w 2007 r. potwierdził, że sporządzenie oświadczenia pracodawcy na piśmie i wysłanie przez pracodawcę pisma o identycznej treści, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagań wypowiedzenia na piśmie⁷. Oświadczenie złożone w formie skanu, wiadomości e-mail czy w formie SMS nie spełni wymagania zachowania formy pisemnej, jeśli nie zostanie opatrzone kwalifikowaną formą⁸.

Należy także podkreślić, że wypowiedzenie stosunku pracy nie musi się wiązać z wystąpieniem pewnych nadzwyczajnych okoliczności pomiędzy stronami stosunku pracy. Zarówno sądownictwo powszechne, jak i Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślały, że tryb przewidziany w art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz w art. 32 § 1 k.p. jest zwyczajnym trybem rozwiązania umowy o pracę, lecz uznanie tego trybu za zwyczajny nie może skutkować arbitralnym, nieuzasadnionym czy sprzecznym z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego wykorzystaniem prawa⁹.

3. Ochrona trwałości stosunku pracy w polskim systemie prawa pracy

W polskim Kodeksie pracy został wprowadzony zestaw regulacji mających na celu ochronę trwałości stosunku pracy. Ze względu na przedmiot ochrony dzieli się ją na powszechną ochronę przed wypowiedzeniem oraz szczególną ochronę przed wypowiedzeniem. W polskim systemie prawa pracy przez powszechną ochronę przed wypowiedzeniem rozumie się zespół instrumentów prawnych, które wynikają bezpośrednio lub pośrednio z prawa powszechnego lub autonomicznego, odnoszących się do pracowników zatrudnionych na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony, a od momentu nowelizacji Kodeksu pracy – także umów o pracę na czas określony. Instrumenty te ograniczają w pewnym stopniu podmiotowe prawo pracodawcy co do swobody polityki personalnej w prowadzonym zakładzie pracy. W literaturze przyjmuje się, że w skład ochrony wchodzi takie środki, jak obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia, obowiązek pracodawcy zachowania formy pisemnej oświadczenia woli

5 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1071).

6 Więcej zob. A. Rycak, *Forma i treść wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] tegoż, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, LEX/el. 2025; T. Wrocławska, *Problemy dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę za pomocą środków komunikowania się na odległość – artykuł dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 11, s. 7.

7 Wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., sygn. II PK 178/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 59.

8 Wyrok SN z 11 kwietnia 2024 r., sygn. II PSKP 86/22, OSNP 2024, nr 9, poz. 91.

9 Zob. postanowienie SN z 4 czerwca 2024 r., sygn. III PSK 14/24, LEX nr 3722756; wyrok SN z 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz. 476; wyrok SO w Łodzi z 11 września 2018 r., sygn. VIII Pa 161/18, LEX nr 2554180; wyrok SR w Warszawie z 27 lutego 2025 r., sygn. VI P 494/24, LEX nr 3872423; wyrok SR w Świdnicy z 30 października 2019 r., sygn. IV P 77/19, LEX nr 3019573.

o wypowiedzeniu oraz wymaganej treści tego oświadczenia, obowiązek pracodawcy przestrzegania okresu wypowiedzenia, obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji związkowej jeszcze przed złożeniem oświadczenia, możliwość wystąpienia przez pracownika z roszczeniem w razie wadliwego wypowiedzenia, a także możliwość pracownika odwołania się do niezawisłego i bezstronnego organu (sądu pracy, sądu polubownego lub komisji pojednawczej)¹⁰. Ponadto Sąd Najwyższy wskazuje, że powszechna ochrona stosunku pracy materializuje się także przez wymóg zasadności wypowiedzenia oraz jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego¹¹. Szczególna ochrona, jak nazwa wskazuje, dotyczy o wiele bardziej zindywidualizowanych sytuacji, które dotyczą osoby pracownika. Ten typ ochrony dotyczy między innymi pracowników korzystających z praw w związku z macierzyństwem, działaczy zakładowych oraz międzyzakładowych organizacji związkowych, pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym oraz osób przebywających na urlopie wypoczynkowym (por. np. art. 41 k.p.).

4. Dopuszczalność i specyfika wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zastosowanie będzie miał art. 30 k.p. oraz art. 36 k.p. określający odpowiedni okres wypowiedzenia. Ten rodzaj umowy jest stanem najbardziej pożądanym zarówno przez ustawodawcę, jak i pracowników. Z punktu widzenia pracownika taki rodzaj umowy daje przede wszystkim przewidywalność w kilku wymiarach: stabilności zatrudnienia, bezpieczeństwa ekonomicznego, przewidywalności co do własnej kariery zawodowej i rozwoju zawodowego oraz bezpośredniego wpływu na zdrowie psychiczne¹². Okres wypowiedzenia takiej umowy będzie zależał od łącznej długości zatrudnienia u danego pracodawcy¹³ i będzie wynosił odpowiednio 2 tygodnie w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące, jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 3 lata. Jeśli wypowiedzenie następuje z inicjatywy pracodawcy, musi on wskazać dzień, w którym powyższy okres wypowiedzenia zakończy swój bieg, ale także informację o możliwości pracownika odwołania się do właściwego sądu pracy w terminie 21 dni od dnia wręczenia wypowiedzenia. Ponadto w art. 30 § 4 k.p. na pracodawcę został nałożony obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Po 26 kwietnia 2023 r. zasadnicze różnice w ochronie pracowniczej przed wypowiedzeniem pomiędzy umową zawartą na czas nieokreślony a umową na czas określony uległy zatarciu, niemniej uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że umowa bezterminowa ma na celu zapewnienie pracownikowi pracy, co do zasady, aż do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego i pracodawca powinien wziąć szczególnie pod uwagę zasadność takiego wypowiedzenia. Oczywiście stosunek pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oparty na tym rodzaju umowy nie ma charakteru promesy *sensu stricto*, każda ze stron ma możliwość rozwiązać taki stosunek pracy.

10 A. Rycak, *Obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę (problem kauzalności wypowiedzenia)*, [w:] *tegoż, Powszechna ochrona...*, s. 316.

11 Wyrok SN z 3 sierpnia 2023 r., sygn. III PSKP 53/22, LEX nr 3592403.

12 D. Żołnierczyk-Zreda, *Rodzaj umowy o pracę a zdrowie i funkcjonowanie zawodowe pracowników – przegląd badań*, „Medycyna Pracy” 2015, nr 66(4), s. 565–573.

13 „Okres zatrudnienia u danego pracodawcy» oznacza zakładowy staż pracy, przez który co do zasady rozumieć należy okres trwający od chwili nawiązania stosunku pracy do chwili jego ustania z upływem okresu wypowiedzenia” (wyrok SN z 13 maja 2021 r., sygn. III PSKP 17/21, OSNP 2022, nr 4, poz. 33).

5. Dopuszczalność i specyfika wypowiedzenia umów terminowych

Do umów o pracę tzw. terminowych należy zaliczyć umowy o pracę zawarte na czas określony oraz zawarte na okres próbny. Tego rodzaju umowy charakteryzują się tym, że mają odgórnie przez strony ustalony dzień rozpoczęcia pracy oraz jej zakończenia. Warto podkreślić, że jeśli strony nie wskażą dnia zakończenia umowy terminowej, należy uznać ją za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Do 26 kwietnia 2023 r. umowy terminowe zasadniczo różniły się od umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony szczególnie ze względu na leżący na pracodawcy obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Nowelizacja spowodowała rozszerzenie tego obowiązku na umowy o pracę na czas określony. *De lege lata* można stwierdzić, że jedyną różnicą pomiędzy tym rodzajem umowy a umową na czas nieokreślony jest termin zakończenia ustalony przez strony w przypadku pierwszej z nich. Pracodawcę obowiązują te same kryteria, tj. konkretność, prawdziwość i faktyczność co do samej przyczyny, jak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony.

Osoby zatrudnione na podstawie umów na okres próbny, wskutek nowelizacji, na mocy art. 29⁴ § 3 k.p., zyskały prawo do wniosku do pracodawcy o uzasadnienie wypowiedzenia, jeśli przypuszczają, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub skorzystanie z praw przewidzianych w art. 94¹³ k.p. Instytucja ta będzie miała zastosowanie także w sytuacjach, gdy pracownik uważa, że przyczyną było dochodzenie informacji ujętych w art. 29 § 3, 3² i 3³ k.p. oraz art. 29¹ § 2 i 4 k.p.¹⁴ W takim przypadku pracodawca będzie zobligowany do udzielenia odpowiedzi w formie papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku¹⁵. *Ratio legis* przywołanych przepisów jest zapewnienie osobom zatrudnionym wiedzy na temat motywów, którymi kierował się pracodawca, wypowiadając umowę. Należy wskazać, że obecny kształt przepisów dotyczących wypowiedzenia umów zawartych na czas określony i nieokreślony vs. umów na okres próbny znacznie różnicuje sytuację prawną, w jakiej znajduje się dany pracownik. W przypadku dwóch pierwszych rodzajów umów swoboda pracodawcy jest znacznie ograniczona przez wcześniej przywołane przepisy wynikające z art. 38 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p., natomiast w przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny zakres ochrony jest zdecydowanie węższy, ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie *expressis verbis* obowiązku uzasadniania wypowiedzenia przez pracodawcę, a także nie jest on zobligowany do przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi. Jak wskazuje L. Mitrus, zakres przedmiotowy nowych elementów ochronnych wprowadzonych implementacją dyrektywy unijnej jest bardzo wąski i nie odnosi się do każdego arbitralnego działania pracodawcy, ale jedynie do sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy lub jej nieprzedłużenie jest rodzajem retorsji pracodawcy wobec pracownika za skorzystanie z praw wprowadzonych nowelizacją¹⁶. Ponadto na mocy art. 50 k.p. pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko wtedy, gdy doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy na okres próbny, a nie w zakresie jego zasadności¹⁷. W konsekwencji cała ochrona wynikająca z omawianych przepisów ma charakter raczej fragmentaryczny i nie wpływa znacznie na wzmocnienie stabilizacji zatrudnienia pracowników wykonujących pracę na podstawie umowy na okres próbny.

14 Ł. Pisarczyk, *Ochrona praw pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2025, nr 2, s. 82–99.

15 L. Mitrus, *Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1, s. 13–21.

16 Tamże.

17 Więcej zob. J. Iwulski, *Komentarz do art. 50 [odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej]*, [w:] *Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, t. 1: Art. 1–93, Warszawa 2024; wyrok SN z 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.

6. Konkretność przyczyny wypowiedzenia

Podstawowymi zasadami w zakresie wypowiedzania umów o pracę przez pracodawcę są przede wszystkim:

- a) konkretność przyczyny
- b) precyzyjność w jej formułowaniu
- c) oraz prawdziwość.

Do powyższego katalogu warto dodać możliwość zapoznania się przez pracownika z podaną przyczyną i przedstawienie mu przez pracodawcę podstaw jego decyzji. Sąd Najwyższy wielokrotnie¹⁸ podkreślał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powinna być zarówno konkretna, jak i prawdziwa. Oznacza to, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie może pojawić się swojego rodzaju kalka regulacji ustawowych lub zwroty o charakterze ogólnikowym¹⁹. Celem tej konkretyzacji jest efektywne umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem, a sądom pracy – weryfikacji legalności czynności wypowiedzenia²⁰. Warto jednak dodać, że ustawodawca nigdzie nie uregulował stopnia tej „konkretyzacji”. W judykaturze wskazuje się, że przyczyna nie musi być określona w sposób nadmiernie opisowy, jeśli jest znana pracownikowi – rolę tutaj odgrywają indywidualne okoliczności zakończenia stosunku pracy²¹. Obowiązek pracodawcy przewidziany w art. 30 § 4 k.p. nie może być utożsamiany z drobiazgowym opisem motywów pracodawcy, z powołaniem się na wszystkie fakty, zdarzenia i ich daty czy wyszczególnianiem wszystkich zaniechań lub działań pracownika, które doprowadziły do ukształtowania się przyczyny wypowiedzenia. Wymóg konkretności należy rozumieć w sposób węższy, z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności, które uściślą tę przyczynę. Podanie ogólnych sformułowań, jak „utrata zaufania”, „niewłaściwe wywiązywanie się ze swoich obowiązków” czy „niedopasowanie do kultury organizacyjnej pracy”, nie wypełnia przesłanki konkretności przyczyny, lecz nie będzie można mówić o naruszeniu obowiązku z art. 30 § 4 k.p., jeśli podmiot zatrudniający w dokumentach doręczonych wcześniej pracownikowi informował go o swoich zastrzeżeniach czy naruszeniach, a powyższe przykłady stanowią jedynie uogólnienie zarzutów wcześniej już udokumentowanych²². Ponadto przyczyna powinna mieć także charakter rzeczywisty i być aktualna w dniu złożenia oświadczenia przez pracodawcę.

Problematyka aktualności przyczyny wypowiedzenia jest szeroko omówiona zarówno przez doktrynę, jak i judykaturę. Możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie jest obwarowana jakimkolwiek terminem co do czasu, jaki minął od jej ujawnienia. Natomiast jeśli doszło do jej dezaktualizacji, oświadczenie pracodawcy powołujące się na taką przyczynę może być uznane za bezzasadne²³. Mowa tutaj o sytuacjach o charakterze mniej istotnym, niespełniających przesłanek rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, a pracownik od czasu owych przewinień wykonuje swoją pracę w sposób nienaganny. Reasumując, pracodawca ma możliwość skutecznego złożenia wypowiedzenia tak długo, jak długo przyczyna uzasadniająca pozostaje aktualna²⁴.

18 Uchwała SN(CI) z 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164; postanowienie SN z 14 października 2021 r., sygn. I PSK 100/21, LEX nr 3520533; wyrok SN z 20 stycznia 2015 r., sygn. I PK 140/14, LEX nr 1653739.

19 K. Stefański, *Wymóg zasadności wypowiedzenia – ogólna charakterystyka*, [w:] *Wypowiedzenie stosunku pracy*, s. 152.

20 Postanowienie SN z 7 listopada 2019 r., sygn. I PK 260/18, LEX nr 3583997; wyrok SN z 15 stycznia 2025 r., sygn. III PSKP 20/24, OSNP 2025, nr 7, poz. 67; postanowienie SN z 12 lutego 2025 r., sygn. I PSK 32/24, LEX nr 3836737.

21 Postanowienie SN z 30 stycznia 2025 r., sygn. III PSK 70/24, LEX nr 3829553; postanowienie SN z 10 lipca 2023 r., sygn. II PSK 31/23, LEX nr 3578922.

22 Postanowienie SN z 16 stycznia 2024 r., sygn. I PSK 111/23, LEX nr 3656870; postanowienie SN z 19 kwietnia 2023 r., sygn. III PSK 91/22, LEX nr 3576665.

23 M. Gersdorf, *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8.

24 Postanowienie SN z 23 listopada 2022 r., sygn. III PSK 244/21, LEX nr 3566871.

7. Przyczyny wypowiedzenia dotyczące pracownika

Przechodząc do problematyki samych przyczyn wypowiedzenia, w doktrynie wskazuje się zazwyczaj na dwie zasadnicze grupy okoliczności odnoszących się do pracownika. Pierwszą stanowią te, które wiążą się z jego osobą, a więc z cechami indywidualnymi lub sytuacją życiową zatrudnionego²⁵. Do tej kategorii zalicza się m.in. przeciwwskazania lekarskie do wykonywania określonej pracy, długotrwałe i usprawiedliwione nieobecności spowodowane chorobą, a także utratę niezbędnych kwalifikacji zawodowych. Drugą grupę tworzą przyczyny związane z zachowaniem pracownika w ramach stosunku pracy, a więc z jego stosunkiem do powierzonych obowiązków²⁶. W tym zakresie najczęściej podnosi się takie okoliczności, jak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych²⁷, nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP, niewywiązywanie się z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, odmowę wykonania polecenia czy naruszenie zakazu konkurencji²⁸. Kodeks pracy nie przewiduje jednak zamkniętego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, co zresztą byłoby niemożliwe ze względu na dynamiczny charakter stosunków pracy. Ocenę zasadności wypowiedzenia kształtuje zatem przede wszystkim orzecznictwo sądów pracy oraz stanowiska doktryny. Nie oznacza to jednak, że ustawodawca całkowicie pominął tę materię – istotnym punktem odniesienia jest katalog podstawowych obowiązków pracowniczych zawarty w art. 100 k.p. Ich przestrzeganie stanowi warunek prawidłowego wykonywania pracy, a ich naruszenie, niezależnie od stopnia winy pracownika, może stanowić wystarczającą podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w swoich wytycznych co do stosowania art. 45 k.p. podkreślił, że już samo nienależyte i niestaranne wykonywanie obowiązków służbowych, nawet jeśli nie jest zawinione, może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy²⁹. Jednocześnie funkcja ochronna przepisów o wypowiedzeniu ma zastosowanie jedynie wobec tych pracowników, którzy swoje obowiązki wykonują zgodnie z wymaganiami wynikającymi z art. 100 k.p.³⁰ Często pojawiającą się przyczyną dotyczącą pracownika, a niewymienioną powyżej, jest kwestia utraty zaufania. Kodeks pracy nie określa, czym ów stan zaufania pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym jest. Sąd Najwyższy tłumaczy to jako stan poczucia pewności, z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Stan taki może występować z większym lub mniejszym nasileniem, ponieważ zaufanie co do zasady jest stopniowalne – od nieograniczonego do kompletnego jego braku³¹. Zaufanie może zostać naruszone bądź kompletnie przestać istnieć pomiędzy stronami stosunku pracy wskutek jednorazowego albo powtarzającego się zachowania pracownika. W literaturze za przykłady takich zachowań podaje się m.in.:

- a) nieprawidłowe rozliczenie przez pracownika powierzonego mu mienia,
- b) naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego³²,

25 L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018, s. 139–190.

26 Tamże, s. 193–241.

27 Postanowienie SN z 8 sierpnia 2023 r., sygn. I PSK 100/22, LEX nr 3592111.

28 Postanowienie SN z 9 kwietnia 2024 r., sygn. I PSK 108/23, LEX nr 3703535.

29 Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony (M.P. z 1985 r., nr 24, poz. 192).

30 M. Gersdorf, *Wypowiedzenie nieuzasadnione...*

31 Wyrok SN z 4 lutego 2011 r., sygn. II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.

32 Wyrok SN z 18 kwietnia 2023 r., sygn. I PSKP 37/22, LEX nr 3591408; wyrok SN z 6 marca 2018 r., sygn. II PK 75/17, LEX nr 2484681.

- c) brak możliwości porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikający z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych³³.

Utrata zaufania może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, musi jednak zostać sformułowana w sposób konkretny, tj. pracownikowi należy wskazać, z jakich okoliczności wynika stan braku zaufania. Najczęściej jest ona konsekwencją określonych zachowań pracownika i to właśnie one powinny zostać bezpośrednio wskazane w treści wypowiedzenia. Jednakże samo wskazanie utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia zawiera w sobie zbyt dużą dozę subiektywizmu, co może prowadzić do nadużywania tego argumentu przez pracodawców³⁴. Z tego względu trafne wydaje się stanowisko Sądu Najwyższego³⁵, zgodnie z którym utrata zaufania może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jedynie wówczas, gdy znajduje oparcie w obiektywnych i racjonalnych przesłankach oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen pracodawcy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia kluczowe znaczenie mają bowiem konkretne okoliczności, które doprowadziły do utraty zaufania, a nie sam fakt jej zadeklarowania przez pracodawcę. Podsumowując, w razie sporu, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły obiektywnie uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a dopiero następnie – czy utrata zaufania w tych okolicznościach była wystarczającą podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy³⁶.

8. Przyczyny wypowiedzenia niedotyczące pracownika

Przed przystąpieniem do omówienia samych przesłanek wypowiedzenia niedotyczących pracownika należy wyjaśnić, na czym polega brak związku między przyczyną wypowiedzenia a osobą zatrudnionego. Sąd Najwyższy przesłanki wypowiedzenia niedotyczące pracownika definiuje jako wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi osoby zatrudnionej ani ze sposobem wywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych³⁷. Mają one zatem charakter obiektywny i mogą dotyczyć bezpośrednio lub pośrednio samego pracodawcy, a ich źródła są zróżnicowane, począwszy od czynników ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych³⁸. W tym kontekście istotna jest również kwestia ryzyka gospodarczego, które zgodnie z ustawą Prawo przedsiębiorców³⁹ ponosi wyłącznie pracodawca. Oznacza to, że pracownik nie może skutecznie podnosić zarzutu, iż to pracodawca swoim działaniem lub zaniedbaniem doprowadził do trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu⁴⁰. Należy jednak podkreślić, że ustawodawca nie przewidział w Kodeksie pracy szczegółowych zasad odnoszących się do rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W literaturze przyjmuje się, że w takim przypadku punktem wyjścia pozostaje art. 30 § 1 pkt 2 k.p.⁴¹, przy czym zastosowanie znajdują w pierwszej kolejności przepisy pozakodeksowe, przede wszystkim Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

33 B. Dziliński, K. Dzilińska, E.O. Wydryszek, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych w pytaniach i odpowiedziach*, LEX/el. 2025.

34 U. Jackowiak, *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11, s. 18.

35 Postanowienie SN z 19 stycznia 2012 r., sygn. I PK 121/11, LEX nr 1215413.

36 Postanowienie SN z 10 lipca 2023 r., sygn. II PSK 31/23; wyrok SN z 2 października 2012 r., sygn. II PK 60/12, LEX nr 1243025.

37 Wyrok SN z 26 stycznia 2022 r., sygn. I PSKP 58/21, LEX nr 3340987.

38 Wyrok SN z 10 grudnia 2019 r., sygn. II PK 112/18, LEX nr 3226185.

39 T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 236 ze zm.

40 Wyrok SN z 10 marca 2016 r., sygn. III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.

41 Ł. Pisarczyk, *Rozwiązywanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005.

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁴², Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁴³, a w razie ogłoszenia upadłości także Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe⁴⁴. Przyczyny niedotyczące pracownika mogą mieć różnorodny charakter, m.in.:

- a) losowy (np. klęska żywiołowa),
- b) finansowy (wysokie koszty kredytów, ryzyko kursowe),
- c) gospodarczy (recesja),
- d) polityczny (sankcje ekonomiczne).

Katalog ten nie ma charakteru zamkniętego, gdyż został wypracowany głównie w orzecznictwie sądowym. Jest on ponadto dynamiczny, co oznacza, że jedne okoliczności tracą na znaczeniu, a inne, związane z aktualnymi realiami gospodarczymi, pojawiają się na ich miejsce. Do najczęściej spotykanych i najważniejszych przyczyn należą: likwidacja stanowiska pracy, redukcja zatrudnienia oraz likwidacja i upadłość pracodawcy. Ustawodawca nie zawarł w żadnym akcie prawnym legalnej definicji pojęcia „likwidacji stanowiska pracy”, w jego rozumieniu należy zatem posłużyć się głównie orzecznictwem Sądu Najwyższego. W postanowieniu z dnia 24 października 2023 r. Sąd tłumaczy to pojęcie jako zmianę struktury organizacyjnej zakładu pracy, która polega na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju, i co za tym idzie, pojawia się konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na likwidowanym stanowisku lub stanowiskach⁴⁵. Należy jednak pamiętać, że jeśli dane stanowisko pracy zostanie zlikwidowane, to podmiot prowadzący działalność nie może następnie stworzyć innego stanowiska o nowej nazwie, które nie będzie się w swoich istotnych elementach różnić od zlikwidowanego, w tym przypadku bowiem będzie występować pozorność likwidacji i jeśli zostanie ona potwierdzona przez sąd pracy, nastąpi przywrócenie zwolnionych pracowników do pracy⁴⁶. Likwidacja stanowiska pracy jest często błędnie utożsamiana z redukcją zatrudnienia – są to całkowicie odrębne zjawiska. Różnice polegają na tym, że gdy dochodzi do redukcji etatów, to dany rodzaj stanowiska pozostaje w przedsiębiorstwie i tylko liczba pracowników zatrudniona na tym stanowisku jest zmniejszona. W przypadku likwidacji dokonujemy zaś całkowitego usunięcia ze struktury organizacyjnej firmy danego działu czy stanowiska. Istotnym elementem w procesie redukcji zatrudnienia jest stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów odnośnie do pracowników, których pracodawca zdecyduje się zwolnić. W literaturze i orzecznictwie najczęściej wymienia się następujące kryteria⁴⁷:

- a) kwalifikacje pracownika,
- b) sposób wywiązywania się pracownika z jego obowiązków pracowniczych,
- c) przebywanie na długotrwałym urlopie bezpłatnym i korzystanie w tym czasie z innego źródła utrzymania,
- d) uzyskiwanie przez pracownika dochodu z innych źródeł,
- e) stan rodzinny i majątkowy,
- f) wiek pracownika.

42 T.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 570, dalej: u.o.z.g.

43 T.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 433 ze zm., dalej: u.o.o.r.p.

44 T.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 614 ze zm.

45 Postanowienie SN z 24 października 2023 r., sygn. I PSK 137/22, LEX nr 3617976.

46 Wyrok SN z 20 września 2023 r., sygn. II PSKP 5/22, LEX nr 3607011; wyrok SN z 7 sierpnia 2019 r., sygn. I PK 100/18, LEX nr 3363975; wyrok SN z 20 czerwca 2018 r., sygn. I PK 48/17, LEX nr 2508183.

47 *Wypowiedzenie stosunku...*, s. 191; wyrok SN z 23 czerwca 2016 r., sygn. II PK 152/15, LEX nr 2075711; wyrok SN z 16 września 1997 r., sygn. I PKN 259/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 363; wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., sygn. I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214.

Kończąc rozważania na temat przyczyn niedotyczących pracowników, należy wskazać, że pracodawca, likwidując dane stanowisko pracy lub prowadząc redukcję zatrudnienia, każdorazowo powinien starannie i rzetelnie przeanalizować strukturę organizacyjną prowadzonego przedsiębiorstwa⁴⁸. Taki rodzaj wypowiedzenia powinien zawierać przede wszystkim określenie działu firmy, który ulegnie redukcji, lub wskazywać na likwidowane stanowisko, określać grupę zawodową, do której należy pracownik, oraz w przypadku redukcji etatów – kryteria, które były zastosowane w procedurze selekcji osób do zwolnienia⁴⁹. Najważniejszą kwestią jest należyte ustalenie i sformułowanie przyczyny wypowiedzenia, tak aby była ona zrozumiała dla pracownika.

9. Szczególny przypadek przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego

Warto zauważyć, że w odniesieniu do umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego ustawodawca w art. 196 k.p. wprowadził zamknięty katalog przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę. Należy podkreślić, że zasady określone w przywołanym przepisie będą miały zastosowanie do każdej umowy w celu przygotowania zawodowego, niezależnie od tego, czy została zawarta na czas określony czy nieokreślony⁵⁰. Zgodnie z art. 194 k.p. zasady rozwiązywania tego rodzaju umowy są tożsame z tymi przewidzianymi w art. 30 k.p., natomiast okres wypowiedzenia będzie ustalany zgodnie z art. 36 k.p. jak dla umów zawartych na czas nieokreślony⁵¹. Pracodawcę obowiązuje także procedura przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową zgodnie z art. 38 k.p. Wypowiedzenie jest jednak dopuszczalne tylko w przypadku wystąpienia ściśle określonych w Kodeksie pracy przesłanek:

- a) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- b) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- c) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- d) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego w pracy, w zakresie której odbywa się przygotowanie zawodowe.

Wymienione przyczyny można pogrupować ze względu na te dotyczące pracownika młodocianego (niewypełnianie przez młodocianego obowiązków oraz nieprzydatność w pracy) oraz dotyczące pracodawcy (upadłość lub likwidacja, lub reorganizacja zakładu pracy). W pierwszej grupie szczególne znaczenie ma ocena, której poddaje się zachowanie pracownika młodocianego zarówno w zakładzie pracy, jak i w placówce oświatowej. Kryteriami, które mają tu zastosowanie, są przede wszystkim: cel stosunku pracy, wiek i dojrzałość pracownika. Nim pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie umowy, powinien skorzystać z dopuszczalnych środków wychowawczych określonych w Kodeksie pracy, m.in. kar porządkowych i nagród, które mają na celu stymulowanie młodego człowieka do należytego postępowania i kontynuowania nauki zawodu. Natomiast stwierdzenie o nieprzydatności młodocianego dotyczy sytuacji, w której pracownik z przyczyn obiektywnych (np. konstrukcja fizyczna czy nieodpowiednia dynamika) lub subiektywnych (np. przekonanie, że nie poradzi on sobie z wykonaniem danego zawodu)⁵² nie jest w stanie wykonywać pracy w należyty sposób.

48 Wyrok SN z 23 czerwca 2016 r., sygn. II PK 152/15.

49 Wyrok SN z 4 października 2018 r., sygn. III PK 97/17, LEX nr 2561632.

50 M. Włodarczyk, *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, t. 2, red. K.W. Baran, LEX/el. 2025.

51 Wyrok SO w Gliwicach z 18 listopada 2016 r., sygn. VIII U 992/16, LEX nr 2229766; wyrok SA w Gdańsku z 11 stycznia 2016 r., sygn. III AUa 1249/15; wyrok SO w Piotrkowie Trybunalskim z 2 czerwca 2015 r., sygn. V U 97/15, LEX nr 1836839.

52 E. Maniewska, *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025.

Drugą grupę stanowią przyczyny niedotyczące pracownika, a stojące po stronie pracodawcy – likwidacja lub upadłość pracodawcy albo reorganizacja zakładu pracy. W doktrynie podkreśla się, że nie każda reorganizacja uzasadnia wypowiedzenie – mowa o takiej, która w swoich skutkach faktycznie przestaje umożliwiać młodocianemu naukę zawodu⁵³, np. wskutek likwidacji stanowisk pracy zgodnych z profilem zawodowym młodocianego czy przeprowadzenia redukcji zatrudnienia wśród pracowników, którzy posiadali kwalifikacje zawodowe do przyuczenia młodocianych. Trzeba także podkreślić, że reorganizacja nie może mieć charakteru pozornego. W razie konieczności wypowiedzenia umowy, zgodnie z § 4 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r.⁵⁴, na pracodawcy spoczywa też obowiązek zawiadomienia przedstawiciela ustawowego młodocianego oraz szkoły. *Ratio legis* tego przepisu sprowadza się do umożliwienia młodocianemu kontynuowania szkolenia w dotychczasowym lub zbliżonym zawodzie. Młodocianemu przysługuje również prawo odwołania się w ciągu 21 dni od daty wypowiedzenia do sądu pracy. Jak wskazuje M. Włodarczyk, w porównaniu ze zwykłą umową o pracę, następuje zmiana klauzuli generalnej z art. 45 k.p. dotyczącej nieuzasadnionego wypowiedzenia na katalog przyczyn określonych w art. 196 k.p.⁵⁵

10. Negatywne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia, tj. wskazania przyczyny zakończenia stosunku pracy, nie może być rozumiany jako pełna dowolność pracodawcy co do rodzaju owej przyczyny. W Kodeksie pracy przewidziano pewne okoliczności, które nie mogą stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy pracownikowi. Jak wynika z art. 29⁴ § 1 k.p., przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- a) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy (art. 29³ § 1 k.p.),
- b) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1 k.p.,
- c) dochodzenie przez pracownika informacji dotyczących szeroko rozumianych warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4 k.p.,
- d) skorzystanie przez pracownika z prawa do udziału w szkoleniach finansowanych przez pracodawcę, określonych w art. 94¹³ k.p.

Ustawodawca w art. 29⁴ § 1 k.p. wprowadził pojęcia, które do momentu nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 r. nie funkcjonowały w systemie prawa pracy, mianowicie pojęcie „przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia” i „zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy”. W literaturze pierwsze pojęcie tłumaczy się na dwa odmienne sposoby: pierwszy polega na aktywnym procesie rekrutacji na stanowisko zajmowane przez pracownika, który ma otrzymać wypowiedzenie, lub znacznym jego obciążeniu obowiązkami⁵⁶, drugi natomiast jest rozumiany jako zespół czynności faktycznych (np. zbieranie informacji oraz dokumentacji związanych

53 W. Sanetra, *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, wyd. 3, LEX/el. 2025.

54 T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2010 ze zm.

55 M. Włodarczyk, *Komentarz do art. 196 k.p.*

56 P. Daniluk, *Nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – analiza i ocena regulacji*, „Radca Prawny” 2023, nr 2, s. 27–42.

z wypowiedzeniem) i prawnych (np. powiadomienie przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia), które bezpośrednio poprzedzają złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu pracownikowi umowy⁵⁷. Drugie pojęcie jest rozumiane przez badaczy prawa pracy jako działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy, np. niezawarcie kolejnej umowy po upływie terminu obowiązywania dotychczasowej pomimo wcześniejszych deklaracji ze strony pracodawcy⁵⁸. Przesłanki negatywne wymienione w art. 29⁴ k.p. pkt 1, 3, 4 nie budzą wątpliwości co do braku możliwości ich zastosowania jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, problematyczna jest natomiast kwestia dotycząca pozostawania pracownika w innym zatrudnieniu, opisana w pkt 2 przywołanego artykułu. Pracodawca mógłby wziąć ten fakt pod uwagę przy ewentualnym doborze pracowników do zwolnienia w związku z prowadzoną redukcją zatrudnienia, wiedząc, że dany pracownik będzie miał zapewnione środki utrzymania ze względu na inne zatrudnienie⁵⁹. W literaturze uznaje się, że byłoby to uzasadnione kryterium dyferencjacji pracowników i nie mogłoby być uznane za dyskryminujące, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w stosunku do pracowników uprawnionych do emerytury⁶⁰. Wskazane przepisy chronią pracownika przed retorsją ze strony pracodawcy, ale także wprowadzają odwrócony ciężar dowodu, a więc to na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek udowodnienia, że przy wypowiedzaniu danej umowy kierował się przesłankami obiektywnymi, nie zaś wskazanymi w art. 29⁴ k.p.⁶¹

Warto ponadto wspomnieć o innych przepisach Kodeksu pracy, w których ustawodawca również wskazuje, że dane zachowanie pracownika nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia. Przykładem może być art. 188¹ k.p., zgodnie z którym pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Zgodnie z § 7 omawianego przepisu wystąpienie przez pracownika z takim wnioskiem nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i nie może stanowić przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ciężar dowodu, zgodnie z § 8 tego przepisu, spoczywa na pracodawcy – jeśli zdecydowałby się na zwolnienie pracownika, będzie musiał wykazać, że rzeczywistymi przyczynami nie było skorzystanie z omawianego uprawnienia⁶². Innym przykładem może być art. 67²³ k.p., z którego wynika, że odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p., wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² k.p. nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

11. Zakończenie

Omówiony element powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, czyli obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, pełni istotną funkcję w systemie prawa pracy. Z punktu widzenia pracownika ogranicza on jednostronne rozstrzygnięcia pracodawcy, zapewnia elementarną

57 K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 29(4) k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany...*

58 P. Daniluk, *Nowelizacja Kodeksu pracy...*, s. 27–42.

59 K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [art. 3], [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

60 Uchwała SN (7) z 21 stycznia 2009 r., sygn. II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

61 E. Maniewska, *Komentarz do art. 196 k.p.*; M. Włodarczyk, *Komentarz do art. 188(1)*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: Art. 94–304(5), red. K.W. Baran, wyd. 7, LEX/el. 2025.

62 *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: Art. 94–304(5), red. K.W. Baran, wyd. 7.

stabilizację zatrudnienia i przewidywalność co do własnej kariery zawodowej oraz sytuacji na rynku pracy. Patrząc jednak na to z punktu widzenia pracodawcy, omawiany obowiązek wymusza na nim większą staranność oraz przejrzystość co do rozwiązywania stosunków pracy. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r., polegająca na rozszerzeniu omówionego obowiązku pracodawcy na umowy o pracę zawarte na czas określony, nie wprowadziła jednak nowych kryteriów oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia, lecz rozszerzyła zakres stosowania dotychczasowych standardów ochronnych płynących z prawa pracy. Należy przez to rozumieć, że kryteria konkretności, prawdziwości i rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia, wypracowane w orzecznictwie zarówno sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego na gruncie umów zawartych na czas nieokreślony, zachowują swoją aktualność także w nowym stanie prawnym. Pojawia się jedynie obawa, że ewentualne objęcie umów terminowych obowiązkiem uzasadnienia wypowiedzenia może prowadzić do zwiększenia liczby sporów sądowych, w których sądy pracy będą musiały każdorazowo dokonać oceny zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny.

Można również postawić tezę, że rozszerzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia także na umowy zawarte na czas określony, wymusza na podmiotach zatrudniających prowadzenie dokładniejszego procesu rekrutacji pracowników, dobieranie ich w taki sposób, aby dana osoba dobrze dopasowywała się do kultury organizacyjnej panującej w zakładzie pracy i nie było potrzeby rozwiązywania stosunku pracy. Nie można też zapomnieć o roli, jaką w kształtowaniu się stosunków pracy odgrywają sądy pracy, które poprzez badanie legalności wypowiedzenia i prawidłowości wskazanej przyczyny realnie kształtują gwarancje nadane przez ustawodawcę. Zarówno doktryna, jak i judykatura wypracowują katalogi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, przy czym mają one charakter otwarty i każdorazowo wymagają odniesienia do okoliczności konkretnego stanu faktycznego.

De lege ferenda uzasadnione wydaje się wprowadzenie przez ustawodawcę legalnej definicji konkretności przyczyny wypowiedzenia lub przynajmniej ustawowych kryteriów jej oceny, co mogłoby się przyczynić do ograniczenia nadmiernej kazuistyki orzeczniczej oraz zwiększenia przewidywalności co do rozstrzygnięć w sprawach z tego zakresu.

Podsumowując, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia przez pracodawców nakłada na nich dodatkowe wymogi formalne w odniesieniu do zakończenia stosunku pracy, lecz w szerszej perspektywie sprzyja stabilizacji stosunków pracy i budowania zaufania na rynku pracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Bibliografia

- Baran K.W., Lekston M., *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Daniluk P., *Nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – analiza i ocena regulacji*, „Radca Prawny” 2023, nr 2.
- Dziliński B., Dzilińska K., Wydryszek E.O., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych w pytaniach i odpowiedziach*, LEX/el. 2025.
- Gersdorf M., *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8.
- Góral Z., *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018.
- Iwulski J., *Komentarz do art. 50*, [w:] *Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, t. 1: Art. 1–93, Warszawa 2024.

- Jackowiak U., *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 29(4) k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025.
- Mitrus L., *Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1.
- Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.
- Pisarczyk Ł., *Ochrona praw pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2025, nr 2.
- Pisarczyk Ł., *Rozwiązywanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005.
- Rycak A., *Forma i treść wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] tegoż, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Rycak A., *Obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę (problem kauzalności wypowiedzenia)*, [w:] tegoż, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Sanetra W., *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, wyd. 3, LEX/el. 2025.
- Stefański K., *Wymóg zasadności wypowiedzenia – ogólna charakterystyka*, [w:] *Wypowiedzenie stosunku pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2018.
- Włodarczyk M., *Komentarz do art. 196 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, t. 2, red. K.W. Baran, LEX/el. 2025.
- Wrocławska T., *Problemy dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę za pomocą środków komunikowania się na odległość – artykuł dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 11.
- Wypowiedzenie stosunku pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2018.
- Żołnierczyk-Zreda D., *Rodzaj umowy o pracę a zdrowie i funkcjonowanie zawodowe pracowników – przegląd badań*, „Medycyna Pracy” 2015, nr 66(4).

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1071).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.).
- Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 614 ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 570).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 433 ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 236 ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2010 ze zm.).

Orzecznictwo

- Uchwała SN(CI) z 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164.
- Uchwała SN (7) z 21 stycznia 2009 r., sygn. II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.
- Wyrok SN z 16 września 1997 r., sygn. I PKN 259/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 363.
- Wyrok SN z 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz. 476.
- Wyrok SN z 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.
- Wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., sygn. II PK 178/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 59.
- Wyrok SN z 4 lutego 2011 r., sygn. I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 214.
- Wyrok SN z 4 lutego 2011 r., sygn. II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.
- Wyrok SN z 2 października 2012 r., sygn. II PK 60/12, LEX nr 1243025.
- Wyrok SN z 20 stycznia 2015 r., sygn. I PK 140/14, LEX nr 1653739.
- Wyrok SN z 10 marca 2016 r., sygn. III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.
- Wyrok SN z 23 czerwca 2016 r., sygn. II PK 152/15, LEX nr 2075711.
- Wyrok SN z 6 marca 2018 r., sygn. II PK 75/17, LEX nr 2484681.
- Wyrok SN z 20 czerwca 2018 r., sygn. I PK 48/17, LEX nr 2508183.
- Wyrok SN z 4 października 2018 r., sygn. III PK 97/17, LEX nr 2561632.
- Wyrok SN z 7 sierpnia 2019 r., sygn. I PK 100/18, LEX nr 3363975.
- Wyrok SN z 10 grudnia 2019 r., sygn. II PK 112/18, LEX nr 3226185.
- Wyrok SN z 13 maja 2021 r., sygn. III PSKP 17/21, OSNP 2022, nr 4, poz. 33.
- Wyrok SN z 26 stycznia 2022 r., sygn. I PSKP 58/21, LEX nr 3340987.
- Wyrok SN z 18 kwietnia 2023 r., sygn. I PSKP 37/22, LEX nr 3591408.
- Wyrok SN z 3 sierpnia 2023 r., sygn. III PSKP 53/22, LEX nr 3592403.
- Wyrok SN z 20 września 2023 r., sygn. II PSKP 5/22, LEX nr 3607011.
- Wyrok SN z 11 kwietnia 2024 r., sygn. II PSKP 86/22, OSNP 2024, nr 9, poz. 91.
- Wyrok SN z 15 stycznia 2025 r., sygn. III PSKP 20/24, OSNP 2025, nr 7, poz. 67.
- Wyrok SR w Warszawie z 27 lutego 2025 r., sygn. VI P 494/24, LEX nr 3872423.
- Postanowienie SN z 19 stycznia 2012 r., sygn. I PK 121/11, LEX nr 1215413.
- Postanowienie SN z 7 listopada 2019 r., sygn. I PK 260/18, LEX nr 3583997.
- Postanowienie SN z 14 października 2021 r., sygn. I PSK 100/21, LEX nr 3520533.
- Postanowienie SN z 23 listopada 2022 r., sygn. III PSK 244/21, LEX nr 3566871.
- Postanowienie SN z 19 kwietnia 2023 r., sygn. III PSK 91/22, LEX nr 3576665.
- Postanowienie SN z 10 lipca 2023 r., sygn. II PSK 31/23, LEX nr 3578922.
- Postanowienie SN z 8 sierpnia 2023 r., sygn. I PSK 100/22, LEX nr 3592111.
- Postanowienie SN z 24 października 2023 r., sygn. I PSK 137/22, LEX nr 3617976.
- Postanowienie SN z 16 stycznia 2024 r., sygn. I PSK 111/23, LEX nr 3656870.
- Postanowienie SN z 9 kwietnia 2024 r., sygn. I PSK 108/23, LEX nr 3703535.
- Postanowienie SN z dnia 4 czerwca 2024 r., sygn. III PSK 14/24, LEX nr 3722756.
- Postanowienie SN z 30 stycznia 2025 r., sygn. III PSK 70/24, LEX nr 3829553.
- Postanowienie SN z 12 lutego 2025 r., sygn. I PSK 32/24, LEX nr 3836737.
- Wyrok SA w Gdańsku z 11 stycznia 2016 r., sygn. III AUa 1249/15, LEX nr 1979533.
- Wyrok SO w Piotrkowie Trybunalskim z 2 czerwca 2015 r., sygn. V U 97/15, LEX nr 1836839.
- Wyrok SO w Gliwicach z 18 listopada 2016 r., sygn. VIII U 992/16, LEX nr 2229766.
- Wyrok SO w Łodzi z 11 września 2018 r., sygn. VIII Pa 161/18, LEX nr 2554180.
- Wyrok SR w Świdnicy z 30 października 2019 r., sygn. IV P 77/19, LEX nr 3019573.