



2025

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY. ZMIANY W WYPOWIADANIU UMÓW O PRACĘ

FUNDACJA TAURUS

CZEGO DOWIESZ SIĘ Z INFORMATORA:

- jakie są ostatnie zmiany w przepisach kodeksu pracy
- kiedy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę ani jej rozwiązać
- jakie są nowe prawa dla pracowników zatrudnionych na okres próbny
- czym są działania równoważne wypowiedzeniu oraz przygotowania do wypowiedzenia umowy

WSTĘP

Dnia 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie istotne zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.) – dalej „k.p.”, dotyczące zwłaszcza wypowiedzania umów o pracę, a nadto ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. Analizowana nowelizacja dotychczasowych unormowań została wprowadzona na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641) – dalej jako „ustawa zmieniająca”.

Celem ustawy zmieniającej było wdrożenie dwóch dyrektyw unijnych, tj.:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej –dalej jako „dyrektywa 2019/1152”, a także
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

ZMIANY W WYPOWIADANIU UMÓW O PRACĘ

Omawiając zmiany w wypowiedzaniu umów o pracę, wprowadzone ustawą zmieniającą, należy zwrócić uwagę na treść art. 29⁴ § 1 k.p., zgodnie z którym przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniające przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

1. wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1 k.p.;
2. 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.;
3. dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ k.p. oraz art. 29¹ § 2 i 4 k.p.;
4. skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³ k.p.

Ustawodawca nie wypowiada się na temat tego, co należy rozumieć poprzez podjęcie przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę oraz czym są działania wywołujące skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. Objaśnień w tym zakresie dostarcza jednak dyrektywa 2019/1152 oraz uzasadnienie do projektu ustawy zmieniającej.

Za przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę można uznać m.in. zamieszczenie na portalu internetowym ogłoszenia o pracę na stanowisku zajmowanym przez pracownika. Za działanie wywołujące skutek równoważny do rozwiązania umowy uznać należy przykładowo zaniechanie zawarcia przez pracodawcę kolejnej umowy o pracę na czas określony, pomimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane.

ZMIANY W WYPOWIADANIU UMÓW O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Ustawa zmieniająca wprowadza nowe uprawnienia dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę było:

- jednoczesne pozostawanie przez niego w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy z innym podmiotem,
- wystąpienie do pracodawcy o udzielenie mu informacji dotyczących warunków zatrudnienia określonych w art. 29 § 3, 3² i 3³ k.p. oraz art. 29¹ § 2 i 4 k.p.,
- skorzystanie z prawa do zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy art. 94¹³ k.p.,

może on zawnioskować do pracodawcy o wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Pracownik ma 7 dni na złożenie wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej licząc od dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia jego złożenia przez pracownika.



W sytuacji naruszenia przez pracodawcę art. 29⁴ § 3 k.p., pracownik jest uprawniony do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, o czym stanowi art. 18^{3e} § 3 k.p.

ZMIANY W WYPOWIADANIU UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Ustawa zmieniająca wprowadziła nowe brzmienie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym 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. Tym samym pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony uzyskali możliwość kwestionowania przed sądem zasadności wypowiedzenia tego rodzaju umowy. Wcześniej bowiem pracodawca mógł wypowiedzieć umowę o pracę na czas określony bez podania przyczyny wypowiedzenia.

Ustawa zmieniająca zmodyfikowała brzmienie art. 38 § 1 k.p., w ten sposób że pracodawca ma obowiązek zawiadomienia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Ustawą zmieniającą modyfikacji uległo również brzmienie przepisów dotyczących uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Przede wszystkim w art. 45 § 1 k.p. ujednolicono katalog roszczeń przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym pracownikowi, niezależnie od zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony czy nieokreślony, w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę przysługują: roszczenie o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Warto jednak pamiętać, iż w świetle art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu,

pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W ramach omawianej nowelizacji przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony w art. 50 Kodeksu pracy uchylono § 3–5, dotychczas regulujących kwestię roszczeń przysługujących pracownikom w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracy.

REGULACJE DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Przepisy dotyczące obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony oraz obowiązku konsultacji związkowej nie znajdują zastosowania do pracowników tymczasowych. Wynika to z treści art. 21 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 236 ze zm.).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, wówczas pracownikowi tymczasowemu przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.



Wyjątek stanowią jednak pracownicy objęci szczególną ochroną stosunku pracy, tj.:

- pracownicy w wieku przedemerytalnym,
- pracownica w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- pracownicy objęci ochroną z mocy przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 440).

Pracownikom tym przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 k.p., tj.: orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Omawiane w niniejszym opracowaniu zmiany weszły w życie w dniu 26 kwietnia 2023 r.

Jak jednak stanowi art. 24 ustawy zmieniającej, do umów o pracę na czas określony trwających w dniu 26 kwietnia 2023 r., które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Zgodnie z treścią art. 25 ustawy zmieniającej, do postępowań sądowych dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem 26 kwietnia 2023 r.

Opisane zmiany w przepisach prawa pracy, mają na celu zwiększenie ochrony pracowników podczas wypowiedzania umów o pracę i ich rozwiązywania przez pracodawcę. Nowe regulacje wprowadzają obowiązek uzasadniania wypowiedzenia, dając pracownikom możliwość wglądu w przyczyny rozwiązania umowy oraz możliwość odwołania się od decyzji pracodawcy. Dodatkowo, pracownikom przysługują nowe uprawnienia chroniące ich przed nieuzasadnionym zwolnieniem, zwłaszcza gdy korzystają z praw związanych z zatrudnieniem lub łączą pracę u różnych pracodawców. Pracodawcy są zobowiązani do konsultacji z organizacjami związkowymi przed wypowiedzeniem umów na czas określony, a w razie naruszenia przepisów pracownikom przysługuje odszkodowanie lub prawo do przywrócenia do pracy.



Nieodpłatna pomoc prawna, porady obywatelskie, bezpłatna mediacja

Masz pytania prawne lub potrzebujesz wsparcia obywatelskiego?
Skorzystaj z bezpłatnej pomocy!

Jak się zgłosić? ☎ Zadzwoń: 61 640 44 17 (poniedziałek: 8:00 - 16:00, wtorek – piątek: 7:00 - 15:00)