

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
anna.kosut@poczta.umcs.lublin.pl
renata.borek-buchajczuk@poczta.umcs.lublin.pl

ANNA MARIA KOSUT, RENATA BOREK-BUCHAJCZUK

Klauzula generalna nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kodeksie pracy – zarys problematyki

General Clause Unjustified Dismissal the Labour Code – Outline the Problems

Wypowiadający się wielokrotnie na temat klauzul generalnych T. Zieliński uznawał je za jeden z najbardziej oryginalnych wytworów myśli prawniczej, zrodzony w wyniku odwiecznych poszukiwań idei prawa dającego sędziom (i innym podmiotom stosującym prawo w praktyce) pewną swobodę w dostosowywaniu sztywnych reguł ustawowych (tzw. *ius stricti*) do potrzeb konkretnych wypadków, których prawodawca nie mógł przewidzieć i normować w abstrakcyjnie ujętych normach prawnych¹.

W tej charakterystyce klauzul generalnych nie został wyrażony *expressis verbis* istotny element ich konstrukcji, jakim jest odesłanie do ocen i norm pozaprawnych². To właśnie kryteria o charakterze ocennym, nieinkorporowane do systemu prawnego, stanowią podstawę do podjęcia w konkretnej sprawie decyzji przez organ stosujący prawo lub wyznaczają adresatom norm prawnych wzory zachowań. Fakt, że klauzula jest związana z wykorzystaniem kryteriów nieokreślonych prawnie, nie odbiera jej jednak przymiotu kategorii prawnej (kategorii prawa pozytywnego)³.

¹ T. Zieliński, *Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym*, „Państwo i Prawo” 1997 z. 11–12, s. 134.

² Ze względu na szczególnie istotne znaczenie odsyłającego charakteru zwrotów niedookreślonych są one w teorii prawa nazywane również generalnymi klauzulami odsyłającymi. Zob. L. Leszczyński, *Tworzenie generalnych klauzul odsyłających*, Lublin 2000, s. 9 i n.; *idem*, *Stosowanie generalnych klauzul odsyłających*, Kraków 2001, s. 21 i n.

³ *Idem*, *Tworzenie generalnych klauzul...*, s. 10.

Klauzule generalne, jako konstrukcja teoretyczna, mają wymiar międzygałęziowy, tzn. są takim pojęciem, które ma powszechne zastosowanie w całym prawoznawstwie⁴. Występują również w prawie pracy, co można uznać za wypadkową dwóch czynników. Po pierwsze, klauzule generalne mają cywilistyczny rodowód, a prawo cywilne, w ramach którego początkowo była regulowana umowa o pracę, stanowiło podstawowy pień genetyczny dla prawa pracy⁵. O związku między prawem pracy a prawem cywilnym w interesującej nas materii świadczy posługiwanie się w stosunkach pracy, w okresie przed kodyfikacją prawa pracy, cywilnoprawnymi klauzulami generalnymi dotyczącymi nadużycia prawa, przejętymi następnie przez kodeks pracy⁶. Po drugie, niezwykle dynamika stosunków społecznych regulowanych normami prawa pracy niejako wymusza konieczność stosowania w tej gałęzi prawa konstrukcji zapewniających mu elastyczność. Rola taka, o czym wspomniano już wyżej, jest przypisywana właśnie klauzulom generalnym – przez swoją niedookreśloność przeciwdziałają one starzeniu się prawa i jego nieadekwatności do zmieniających się warunków społecznych.

Podobnie jak prawu cywilnemu czy teorii prawa, również prawu pracy nieobce były problemy z ustaleniem znaczenia terminu „klauzula generalna”⁷. Nie chodziło przy tym o opracowanie przez teorię prawa pracy szczególnego pojęcia klauzul generalnych, służącego wyłącznie potrzebom tej gałęzi prawa, lecz o ustalenie, czy klauzule generalne to zwroty odsyłające do pozaprawnych wartości (ocen) i reguł czy też są to przepisy, które takie zwroty zawierają. Należy się zgodzić z konstatacją, że choć nauka prawa pracy nie wypracowała w tej mierze jednolitego stanowiska, to zdaniem większości klauzule generalne powinny być postrzegane jako zwroty niedookreślone o charakterze odsyłającym⁸. Jest to zresztą pogląd zdecydowanie dominujący również w innych gałęziach prawa.

Wielość przepisów prawa pracy, w szczególności kodeksu pracy, zawierających zwroty niedookreślone, dała asumpt do dokonywania ich podziałów i różnego rodzaju klasyfikacji. Najbardziej dogłębne analizy w tym przedmiocie przeprowadził T. Zieliński. Autor ten, przyjmując kryterium zakresu zastosowania, podzielił klauzule generalne na klauzule powszechnego zastosowania (czyli dotyczące stosunków unormowanych zarówno kodeksem pracy, jak i regulacjami odrębnymi), klauzule ograniczonego zastosowania (obejmujące swym zakresem tylko niektóre stosunki prawa pracy) oraz klauzule przejściowego zastosowania (ustanowione na okres „przejściowy”, wyjątkowy)⁹.

⁴ T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 5.

⁵ Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 22.

⁶ Zob. L. Leszczyński, *Tworzenie generalnych klauzul...*, s. 106.

⁷ Szczegółowe rozważania na ten temat zob. T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie...*, s. 41–46.

⁸ A. Wypych-Żywicka, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 766.

⁹ T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie...*, s. 85.

Kryterium skutków prawnych, jakie wywołuje stosowanie klauzul generalnych w prawie pracy, dało z kolei podstawę do wyodrębnienia klauzul wyznaczających granicę wykonywania prawa, klauzul precyzujących sposób wykonywania zobowiązań w prawie pracy, klauzul konkretyzujących prawa i obowiązki w stosunkach pracy oraz klauzul łagodzących rygoryzm przepisów w stosunkach pracy¹⁰.

Wydaje się jednak, że kluczowe znaczenie, również z punktu widzenia określenia charakteru klauzuli stanowiącej przedmiot niniejszego opracowania, ma podział klauzul na zwroty wymagające uwzględnienia w procesie realizacji norm prawnych reguł (norm) pozaprawnych i zwroty, które zmieniają swój zakres znaczeniowy w zależności od tego, jakimi ocenami posługuje się podmiot stosujący prawo w konkretnej, indywidualnej sprawie¹¹. W pierwszym przypadku podmiot ten jest odesłany do takich reguł pozaprawnych, jak zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa czy słuszność, w drugim zaś ma dokonać kwalifikacji stanu faktycznego, ustalając, jakie znaczenie w danych okolicznościach należy nadać zwrotowi niedookreślone.

Ta druga grupa klauzul jest nazywana zwrotami okazjonalnymi¹² bądź szacunkowymi¹³. Należą do nich takie zwroty, jak: ważne powody, uzasadnione przyczyny, szczególnie okoliczności itp.¹⁴ Nadanie treści temu niedookreślone pojęciu nie będzie więc wymagało sięgnięcia do pozaprawnego systemu norm, lecz dokonania oceny o charakterze jednostkowym (sytuacyjnym) na podstawie porównania między faktami, które w danym przypadku zachodzą, a modelowym stanem rzeczy czy faktami wyobrażanymi, które w takich lub podobnych sytuacjach mogłyby zajść¹⁵.

Dla odkodowania klauzuli z art. 45 § 1 k.p. fundamentalne znaczenie ma niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, a ściślej – jej właściwości, znamiona¹⁶. Jeśli przyczyna ta nie zasługuje na miano słusznej (usprawiedliwionej), wypowiedzenie dokonane na jej podstawie jest nieuzasadnione.

Pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione” pojawiło się w polskim prawie pracy wraz z wejściem w życie kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.). Wymóg za-

¹⁰ *Ibidem*, s. 141 i n.

¹¹ Zob. A. Wypych-Żywicka, [w:] *Zarys systemu...*, s. 771.

¹² *Ibidem*.

¹³ L. Leszczyński, *Tworzenie generalnych klauzul...*, s. 20.

¹⁴ L. Leszczyński (*ibidem*, s. 9) podkreśla odrębność odesłań w postaci zwrotów szacunkowych w stosunku do odesłań do „systemu” ocen, z czym kojarzy się zazwyczaj klauzule generalne, nie odmawiając zasadniczo zwrotom szacunkowym charakteru generalnej klauzuli odsyłającej, i zaznacza, że jest to „inny rodzaj odesłania”.

¹⁵ Por. *ibidem*, s. 21.

¹⁶ Warto zaznaczyć, że kodeks pracy posługuje się również pojęciem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), które pozostaje w ścisłym związku z klauzulą nieuzasadnionego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zob. w tym zakresie: A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 176.

sadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wraz z wymogiem związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia to elementy wprowadzonej wówczas powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem tego rodzaju umów. Na konieczność zagwarantowania pracownikom takiej ochrony zwracano uwagę w piśmiennictwie prawa pracy z okresu przedkodyfikacyjnego¹⁷. Istniejące przed 1 stycznia 1975 r. ograniczenia swobody pracodawcy wypowiedzania umowy o pracę nie miały bowiem charakteru powszechnego, lecz były realizowane przez instytucję tzw. ochrony szczególnej, a także na gruncie układów zbiorowych pracy, przewidujących różne formy współdziałania związkowych przedstawicielstw pracowniczych z podmiotem zatrudniającym¹⁸.

Wprowadzając wymóg zasadności wypowiedzenia, ustawodawca nie pokusił się o sformułowanie katalogu przyczyn, które uzasadniałyby tę czynność pracodawcy bądź które nie mogą stanowić podstawy do jej dokonania, lecz posłużył się konstrukcją klauzuli generalnej¹⁹. Rozwiązanie takie należy uznać za słuszne, zwłaszcza gdy uwzględni się wręcz niezwykłą dynamikę stosunków społecznych regulowanych przez prawo pracy oraz funkcję przypisywaną tradycyjnie klauzulom generalnym, czyli zapewnienie elastyczności przepisom prawnym. Ta niezaprzeczalna wartość *ius licens* jest z drugiej strony źródłem niepewności co do tego, jaką treść pojęciom niedookreślonym nada podmiot stosujący prawo. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do klauzuli z art. 45 § 1 k.p. – sposób interpretacji pojęcia „nieuzasadnione wypowiedzenie” przesądza bowiem o tak rudymen tarnej dla pracownika kwestii, jaką jest ochrona przed utratą zatrudnienia.

Nie ulega wątpliwości, że w ciągu 40 lat obowiązywania kodeksu pracy i tym samym stosowania klauzuli nieuzasadnionego wypowiedzenia, wykładnia tego zwrotu się zmieniała. Początkowo, być może niejako w opozycji do przedkodeksowego stanu pracy cechującego się swobodą wypowiedzania umowy o pracę, or-

¹⁷ Zob. A. Małanowski, *Z problematyki ograniczenia dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę na tle art. 5 kodeksu cywilnego*, „Państwo i Prawo” 1967, z. 4–5, s. 689; A. Mirończuk, *Ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 1969, s. 18–19.

¹⁸ W okresie przedkodeksowym ochronę przed wypowiedzeniem wszystkim pracownikom zapewniała natomiast konstrukcja nadużycia prawa przewidziana w art. 5 k.c., a przed wejściem w życie kodeksu cywilnego – w art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego. Por. M. Matey, *W kwestii wymogu zasadności wypowiedzeń w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 11, s. 14. Szerzej na ten temat zob. A. Małanowski, *op. cit.*; L. Krąkowski, *Z problematyki nadużycia prawa w stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1967, z. 12, s. 974 i n.

¹⁹ Należy jednak wskazać na odmiennność rozwiązania przyjętego w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę zawieranej w celu przygotowania zawodowego. W tym przypadku klauzula z art. 45 k.p. została zastąpiona katalogiem przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (art. 196 k.p.). Z kolei na gruncie przepisów pozakodeksowych został sformułowany katalog przyczyn wypowiedzenia spowodowanego okolicznościami dotyczącymi podmiotu zatrudniającego (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, t.j. Dz.U. z 2002 r., nr 112, poz. 980 z późn. zm.).

gany rozstrzygające spory ze stosunku pracy interpretowały omawianą klauzulę w sposób dość rygorystyczny dla podmiotów zatrudniających.

Krytyka takiego stanu rzeczy, podejmowana przez pracodawców, znalazła swój wyraz w sugestjach odmiennej interpretacji art. 45 § 1 k.p., a nawet konieczności jego uchylecia jako stwarzającego nadmierną ochronę trwałości stosunku pracy i utrudniającego wprowadzanie na początku lat 80. XX w. reformy gospodarczej²⁰. Jak wskazuje się w piśmiennictwie²¹, próbę kompromisu między oczekiwaniami pracowników zainteresowanych jak najszerzą ochroną trwałości zatrudnienia a głosicielami poglądów domagających się pełnej swobody wypowiedzenia umów o pracę stanowiły uchwalone 27 czerwca 1985 r. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące stosowania art. 45 k.p.²²

Wytyczne, choć nieco skażone ideologią typową dla czasów, z których pochodzą, odegrały, naszym zdaniem, istotną rolę w uściśleniu znaczenia klauzuli nieuzasadnionego wypowiedzenia, dlatego nie zgadzamy się ze stwierdzeniem, iż zakres tej klauzuli jest „maksymalnie niedookreślony”²³. Wytyczne wypracowały bowiem pewien zespół kryteriów, z pomocą których klauzula nieuzasadnionego wypowiedzenia powinna być stosowana. Kryteria te dają także podstawę do porównywalności ocen w porównywalnych stanach faktycznych, co z kolei sprzyja „wytworzeniu przewidywalnej »linii oceniania«, jakiej można oczekiwać od sądów”²⁴.

Oczywiście ta „linia oceniania”, czy też – używając bardziej popularnego w praktyce określenia – „linia orzecznicza”, nie może być (pozostawać) całkowicie niezmienna, zwłaszcza gdy w sposób istotny zmieniają się społeczno-gospodarcze realia, w których funkcjonuje prawo, a także zmienia się samo prawo.

Transformacja ustrojowa zapoczątkowana w Polsce w 1989 r. nie mogła pozostać bez wpływu na sposób interpretacji klauzuli nieuzasadnionego wypowiedzenia. Trzeba ją było „odczytać na nowo”²⁵, z uwzględnieniem wymagań gospodarki rynkowej²⁶. W efekcie tego doszło niewątpliwie do pewnej liberalizacji

²⁰ Zob. W. Myga, *Niektóre zagadnienia na tle stosowania art. 45 kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr 6, s. 24.

²¹ M. Gersdorf, M. Żmuda, *Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 6, s. 11.

²² OSNCP 1985, nr 11, poz. 164.

²³ T. Zieliński, *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 11, s. 7.

²⁴ Uzasadnienie do wyroku TK z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99. Interesujący komentarz do tego wyroku, dotyczącego konstytucyjności klauzul generalnych z art. 5 k.c., zob. L. Leszczyński, *Stosowanie generalnych klauzul...*, s. 416–447.

²⁵ Zob. M. Gersdorf, *Podstawowe dylematy związane z prawem pracy w okresie transformacji ustrojowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 5, s. 3.

²⁶ Należy odnotować, że pojawiły się również opinie podające w wątpliwość zasadność utrzymania klauzuli z art. 45 k.p. w nowych warunkach ustrojowych. Zob. T. Zieliński, *Klauzule general-*

w podejściu do dokonywanej przez judykaturę, a w szczególności przez Sąd Najwyższy, oceny przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawców²⁷. Tezę tę uzasadnia wielokrotne odwoływanie się przez Sąd Najwyższy do słusznych interesów pracodawcy jako podstawowego kryterium decydującego o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Wprawdzie na kryterium to wskazywały już w tezie II wytyczne z 1985 r., ale wydaje się, że dopiero w orzecznictwie SN po 1989 r. zyskało ono tak istotne znaczenie²⁸.

Niewątpliwie nowa linia orzecznicza odpowiada założeniu, że pracodawca w warunkach gospodarki rynkowej musi posiadać swobodę w korzystaniu z prawa do doboru pracowników, co nie oznacza jednak, że swoboda ta ma być nieograniczona. Klauzula uzasadnionego wypowiedzenia powinna bowiem uwzględniać w rozsądnych proporcjach również konieczność ochrony pracownika przed utratą zatrudnienia. Tylko taki sposób wykładni omawianej klauzuli nie doprowadzi do deprecjacji założenia, jakie legło u podstaw decyzji o jej wprowadzeniu do kodeksu pracy.

Na sposób interpretacji nieuzasadnionego wypowiedzenia oraz na jej charakter, z punktu widzenia stopnia i sposobu dookreślenia tego pojęcia, wpłynęły zmiany kodeksu pracy polegające na wprowadzeniu do jego treści przepisów dotyczących równego traktowania pracowników oraz regulacji zawierających tzw. negatywne przyczyny wypowiedzenia umowy.

Pojawienie się w kodeksie pracy przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na kryteria przykładowo wskazane w art. 11³ i 18^{3a} § 1, doprowadziło do zmiany linii orzeczniczej w zakresie traktowania osiągnięcia wieku emerytalnego jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Pogląd, że wypowiedzenie można uzasadnić osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego znajdował przez wiele lat umocowanie choćby w wytycznych z 1985 r. (komentarz do tezy IV) i był podtrzymywany w judykaturze także na gruncie pierwszych przepisów antydyskryminacyjnych wprowadzonych do kodeksu pracy w 1996 r. Zmiana linii orzeczniczej nastąpiła, począwszy od 2004 r., a nowe stanowisko, zgodnie z którym osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej (samoistnej) przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zostało ostatecznie potwierdzone uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r.²⁹

ne w przepisach..., s. 7; D. Klucz, *Klauzula zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście słusznego interesu pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 7, s. 356.

²⁷ Zob. A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 333; M. Latos-Miłkowska, *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 10, s. 11.

²⁸ Na temat pojęcia słusznego interesu pracodawcy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zob. D. Klucz, *op. cit.*, s. 356–358.

²⁹ II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248. Szerzej na temat ewolucji orzecznictwa w przedmiotowym zakresie zob. A. Rycak, *op. cit.*, s. 334–336. Zob. również: M. Skąpski, *Wiek*

Na sposób oceny klauzuli nieuzasadnionego wypowiedzenia, z punktu widzenia stopnia jej dookreślenia, wpłynęło również niewątpliwie wprowadzenie do kodeksu pracy w latach 2002–2007 przepisów, które *expressis verbis* wskazują tzw. negatywne przyczyny wypowiedzenia, a więc okoliczności, które nie mogą być powoływane przez pracodawcę jako uzasadnienie dokonywanej przez niego czynności rozwiązującej umowę (art. 18^{3c}, art. 23¹ § 6 i 6⁷⁹). Tego rodzaju zmiana została oceniona w piśmiennictwie dość krytycznie. Zwracano przede wszystkim uwagę na trudności w ustaleniu charakteru relacji między przepisami zawierającymi negatywne przyczyny wypowiedzenia a przepisem art. 45 § 1 k.p.³⁰

Z teoretycznego punktu widzenia mamy natomiast w tym przypadku do czynienia ze zmianą „standardowej” klauzuli generalnej w klauzulę o zakresie częściowo dookreślonym przez prawo, który to proces jest uznawany za dopuszczalny³¹. To wola ustawodawcy przesądza o konstrukcji klauzuli generalnej i kształt nadany pierwotnie tej konstrukcji może następnie zostać zamieniony, tak jak stało się to z klauzulą z art. 45 § 1 k.p.

Jedną z najbardziej spornych kwestii wiążących się z interpretacją pojęcia „nieuzasadnione wypowiedzenie” jest niewątpliwie relacja, w jakiej zwrot ten pozostaje z klauzulami zawartymi w art. 8 k.p., a w szczególności z klauzulą zasad współżycia społecznego³². Prezentowane są w tej materii dwa poglądy. Pierwszy z nich zakłada kumulatywne stosowanie klauzuli z art. 45 § 1 k.p. W myśl tej koncepcji zasadność wypowiedzenia wymaga nie tylko istnienia uzasadnionej, obiektywnej przyczyny do dokonania tej czynności, ale również zgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Drugi pogląd, dominujący w orzecznictwie i dość powszechnie aprobowany przez doktrynę, zakłada subsydiarne stosowanie obu klauzul. Oznacza to, że o zasadności wypowiedzenia decydują tylko okoliczności (przyczyny) dotyczące stosunku pracy. Wypowiedzenie uzasadnione może być natomiast uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy przemawiają za tym okoliczności związane z osobistą sytuacją pracownika.

Zdaniem niektórych autorów koncepcja ta w nowych warunkach ustrojowych zyskuje jeszcze bardziej na sile przekonywania³³. Na jej rzecz przemawia również założenie, że żaden przepis, zawierający także klauzulę generalną, która

emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 21 i n.

³⁰ A. Sobczyk, *Ustawowe negatywne przyczyny wypowiedzenia*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 278–279; A. Rycak, *op. cit.*, s. 321–322.

³¹ Zob. A. Wypych-Żywicka, [w:] *Zarys systemu...*, s. 772.

³² Zob. w szczególności: *eadem*, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1998, s. 59–120.

³³ Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 349.

uprawnia do korzystania z prawa podmiotowego, nie może „pochłaniać” klauzuli z art. 8 k.p. Bez względu jednak na to, która z koncepcji zostanie przyjęta, skutki w sferze uprawnień pracownika są takie same.

Pojawienie się w systemie prawa klauzuli generalnej, w tym klauzuli wypowiedzenia nieuzasadnionego, jest – jak już wyżej wspomniano – wynikiem swoistej „niemocy” ustawodawcy, który nie jest w stanie w pewnych okolicznościach wykreować abstrakcyjnej, konkretnej normy prawnej i przetrzuca na organ stosujący prawo kompetencje do „wyłonienia” takiej normy w okolicznościach konkretnego stanu faktycznego. Jak podkreśla się w doktrynie³⁴, pojęcie „wypowiedzenia nieuzasadnionego” jest sformułowaniem ogólnym, które pozostawia organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy w ściśle określonych okolicznościach konkretnej sprawy można stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, czy też nie.

Zasadność wypowiedzenia – w razie odwołania się pracownika – podlega przede wszystkim kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia zatem, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione.

Potrzeba stosowania klauzul generalnych oraz ich ogromna rola przy dokonywaniu oceny konkretnych stanów faktycznych jest szczególnie widoczna w orzecznictwie sądowym. Biorąc pod uwagę specyfikę gałęzi prawa pracy i jej istotę, którą jest także konieczność rozstrzygania sporów na tle sytuacji dynamicznych, mających źródło w otaczającej człowieka rzeczywistości, rola wprowadzenia klauzul generalnych do porządku prawnego jest nie do przecenienia. Ich brak spowodowałby paraliż orzeczniczy, ponieważ nie istnieje możliwość uregulowania w przepisach prawa wszystkich możliwych stanów faktycznych i przewidzenia skutków prawnych ich wystąpienia. Z tego powodu, od samego początku tworzenia przepisów prawa pracy, klauzule generalne były nieodłącznym elementem składowym powstających norm prawnych. Klauzula wypowiedzenia nieuzasadnionego została wprowadzona już do pierwotnej wersji obowiązującego do dnia dzisiejszego kodeksu pracy.

Początkowo w orzecznictwie Sądu Najwyższego przy wykładni owej klauzuli pojawiła się teza, że kwestia uzasadnienia lub nie przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia umowy o pracę powinna być analizowana także przez pryzmat zasad ustroju państwa. Powyższe było spowodowane oczywiście wiodącą rolą partii w państwie socjalistycznym. We wszystkich krajach tzw. demokracji socjalistycznej rolę przewodnią odgrywał bowiem przede wszystkim interes państwa i ogółu, który był stawiany dużo wyżej niż interes jednostki. Skutkiem tego było przesunięcie punktu ciężkości oceny zaistniałego stanu faktycznego poza

³⁴ Por. np. J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009; U. Jaczkowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.

jednostkę i jej interes oraz skupienie się w tym zakresie głównie na potrzebach i interesie pracodawcy (zakładu pracy), który prowadził działalność w oparciu o mienie państwowe. W większości orzeczeń Sądu Najwyższego stosowanie klauzuli generalnej uzasadnionego lub nieuzasadnionego wypowiedzenia przejawia się przez odniesienie przedstawionego stanu faktycznego do obowiązującej normy prawnej³⁵.

W tym duchu pojawiło się i pojawia się w dalszym ciągu wiele orzeczeń, w których Sąd Najwyższy wprost zajmuje stanowisko, czy dane zdarzenie lub zachowanie mieści się czy nie w treści klauzuli generalnej³⁶. W sposób ogólniejszy, w kontekście stosowania prawa, co poprzedza jego wykładnia, wypowiedział się Sąd Najwyższy dopiero w wytycznych do art. 45 k.p., które choć obecnie oczywiście nie są wiążące, jednak w dużej mierze są aktualne i pomocne³⁷. Przy wykładni określenia „nieuzasadnione wypowiedzenie”, użytego w art. 45 § 1 k.p., zdaniem Sądu Najwyższego należy się kierować słusznym interesem zakładu pracy (pracodawcy) oraz przymiotami pracownika związanymi ze stosunkiem pracy. SN wskazał też, że inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd podkreślił także, że dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia.

Elastyczność klauzul generalnych pozwala dodatkowo na zmianę sposobu ich rozumienia w zmieniających się warunkach zewnętrznych, ustrojowych, a nawet przy okazji zmian w systemie wartości. Dzięki temu pojęcie nieuzasadnionego wypowiedzenia jest obecne do chwili obecnej w systemie prawa i nie zanosi się, aby cokolwiek w tym zakresie miało ulec zmianie. W orzecznictwie,

³⁵ Zob. np. wyrok SN z dnia 10 listopada 1975 r. (I PRN 34/75, PiZS 1977/3/62), w którym stwierdzono, że jakkolwiek kodeks pracy nie konkretyzuje przyczyn uzasadniających wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, to jednak zasadność wypowiedzenia – w razie odwołania się pracownika – podlega kontroli ze strony organów powołanych do rozstrzygania sporów pracowniczych. Organy te powinny ocenić, czy wypowiedzenie to było uzasadnione pod kątem widzenia słusznym interesów zakładu pracy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy (art. 12, 94 i 100 k.p.). Jednocześnie obowiązek stosowania przez zakład pracy polityki racjonalnego zatrudniania, zapewniającej prawidłowe wykonanie zadań, należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy, wykazywanie inicjatywy, oraz troska o dobro zakładu pracy stanowią kryteria przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

³⁶ Por. np. wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648, M.Prawn. 1999/12/45; wyrok SN z dnia 23 września 2009 r., I PK 487/03, Pr.Pracy 2005/5/37; wyrok SN z dnia 14 października 2014 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159; wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310–313; wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, Pr.Pracy 2004/9/40; wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456.

³⁷ Uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164.

tak sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego, warto również dostrzec, że interpretacja pojęcia uzasadnionego lub nieuzasadnionego wypowiedzenia różni się nawet wówczas, gdy wydaje się, że przepis „klausulowy” (art. 45 § 1 k.p.) ma mieć zastosowanie do ludzako podobnych stanów faktycznych. Wynika to z faktu uwzględniania w procesie stosowania prawa odrębności w zakresie okoliczności towarzyszących określone zdarzeniu. W takim przypadku nie zawsze byłoby właściwe przyjęcie tej samej oceny stanu rzeczy. Istnienie klauzuli generalnej pozwala natomiast na dokonanie owej oceny przy uwzględnieniu zarówno cech osoby, której to dotyczy, jak i warunków, w których ta osoba działała. W tym aspekcie istnienie klauzuli generalnej nabiera jeszcze większego znaczenia, ponieważ nie abstrakcyjne, lecz konkretne realizowanie normy prawnej na gruncie ustalonego stanu faktycznego przez organ, który prawo stosuje, w tym przypadku sąd, powinno nastąpić też w duchu i poczuciu innej klauzuli generalnej, a mianowicie prawa obywatela do sprawiedliwego rozstrzygnięcia poddanego pod ocenę sądu sporu. Wprowadzenie klauzuli nieuzasadnionego czy uzasadnionego wypowiedzenia pozwala właśnie sądowi na uwzględnienie wszystkich okoliczności leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, tak by ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie realizowało postulat sprawiedliwości. Zasadność wypowiedzenia, w ujęciu art. 45 § 1 k.p., podlega zatem ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy, a ocena ta powinna uwzględniać także zmieniającą się rzeczywistość ustrojową, gospodarczą, rynkową³⁸. W orzecznictwie wypracowano wprawdzie pewne kryteria oceny, jednak nie mają one charakteru skodyfikowanego zbioru. Nie można określić tych kryteriów jako „sztywne”, mające zastosowanie w każdej sprawie, bez względu na jej indywidualny charakter³⁹.

Jednocześnie, o czym była wyżej mowa, klauzula generalna z art. 45 § 1 k.p. w elastyczny i swobodny sposób może łączyć się i krzyżować z każdą z klauzul lub zwrotów niedookreślonych, o których mowa w art. 8 k.p. Rozumowanie sądu może wówczas doprowadzić do rozstrzygnięcia sporu w taki sposób, który w przypadku oceny wyizolowanej, dokonywanej oddzielnie na każdej z możliwych płaszczyzn, byłby odmienny. W kontekście art. 45 § 1 k.p. może okazać się, że wypowiedzenie było np. nieuzasadnione, co pozwalałoby na uwzględnienie zgłoszonego roszczenia przez pracownika, jednak poddanie takiego wyniku weryfikacji przez pryzmat przepisu art. 8 k.p. doprowadzi do oddalenia jego powództwa, ponieważ uwzględnienie żądania pracownika stanowiłoby nadużycie prawa jako sprzeczne z którąś z zasad współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Ten sam wynik sporu będzie miał miejsce również wtedy, gdy wypowiedzenie zostanie uznane za uzasadnione, co w konsekwencji doprowadzi do oddalenia powództwa pracownika. Powyższe wskazuje także na

³⁸ Zob. M. Gersdorf, M. Żmuda, *op. cit.*, s. 11–18.

³⁹ Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 156/10, LEX nr 1294154.

to, że klauzula „wypowiedzenia nieuzasadnionego” z art. 45 §1 k.p. nie zawsze ma charakter samodzielnie przesądzający o wyniku sporu, czasami może się okazać, że prawidłowe (w sensie sprawiedliwe) rozstrzygnięcie wymaga „przefiltrowania” dokonanej oceny przez normy prawne wyrażone w treści przepisu art. 8 k.p. W orzecznictwie wskazano, że dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia, sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko oraz powody, dla których zachował się on w określony sposób⁴⁰. Tego rodzaju zabieg sądy stosują również w przypadku zwrotów niedookreślonych, o których mowa w treści art. 45 § 2 k.p. Przepis ten pozwala na nieuwzględnienie roszczenia pracownika nawet wówczas, gdy jest ono uzasadnione w kontekście art. 45 § 1 k.p., jednak realizacji tego roszczenia stoi na przeszkodzie jego niemożliwość lub niecelowość. Są to kolejne zwroty niezdefiniowane przez ustawodawcę, które mają na celu ewentualną weryfikację zasadności roszczenia i jego postaci w sensie materialnoprawnym. Powstaje pytanie, czy powyższe nie mogłoby zostać poddane analizie przy dokonywaniu oceny samej zasadności wypowiedzenia. Oznaczałoby to przecież jedynie swoistą piętrową weryfikację od poziomu podstawowego, a więc ocenę samej przyczyny wypowiedzenia, a następnie pod kątem możliwości uwzględnienia roszczenia pracownika w świetle pozostałych okoliczności. Tym sposobem w pojęciu wypowiedzenia nieuzasadnionego lub uzasadnionego następowałby „ukryty” proces weryfikacyjny słuszności zgłoszonego roszczenia pracownika. Z punktu widzenia pracownika tak naprawdę ma znaczenie ostateczny wynik w postaci uwzględnienia powództwa albo jego oddalenia, natomiast proces, który doprowadził do takiego, a nie innego rozstrzygnięcia, ma znaczenie drugorzędne. Z tego względu dla praktyki, co znajduje czasem odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, brak wyraźnego odróżnienia i odseparowania poszczególnych warstw argumentacji opartej na treści wskazanych wyżej norm prawnych. Początkowo, w przywołanych wyżej wytycznych Sądu Najwyższego do art. 45 k.p., wskazywano, że proces kontroli prawidłowości wypowiedzenia jest dokonywany w pierwszej kolejności przez sprawdzenie, czy wypowiedzenie jest prawidłowe pod względem formalnym, a więc czy zostało dokonane we właściwej formie, czy została wskazana

⁴⁰ Wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723. Zob. też szczegółowo na ten temat Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNP 1999/16/508, gdzie stwierdzono, iż ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Por. też: wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265.

konkretna, prawdziwa i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia w treści oświadczenia woli pracodawcy oraz czy wypowiedzenie nie narusza przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem, a następnie dokonanie oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia. Dopiero po dokonaniu takiej oceny wskazywano na potrzebę ewentualnego sprawdzenia, czy wypowiedzenie jest dodatkowo zgodne czy też nie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W przypadku negatywnej odpowiedzi na tak zadane pytanie, powództwo pracownika powinno ulec oddaleniu, ponieważ zgłoszone przez niego roszczenie stanowi nadużycie prawa.

Na tym tle wyróżniały się zatem dwie płaszczyzny wspomnianej kontroli sądowej: formalna i merytoryczna. Prowadziło to do wniosku, że np. wypowiedzenie, w którym nie została wskazana konkretnie przyczyna wypowiedzenia, było niezgodne z prawem, bowiem brak owej precyzyjności był kwalifikowany jako niewskazanie w ogóle przyczyny, a to stanowiło naruszenie normy prawnej wyrażonej w przepisie art. 30 § 4 k.p. Nie oznaczało to jednak, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż proces weryfikacji wypowiedzenia zatrzymał się na płaszczyźnie formalnej, a ponieważ wynik tej pierwszej kontroli prowadził do wniosku o niezgodności z prawem wypowiedzenia, implikowało to powstanie roszczeń po stronie pracownika. Ostatnio brak konkretyzacji przyczyny, czy też jej pozornosc, jest kwalifikowany w pojęciu nieuzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, zaś samo uzasadnienie wypowiedzenia automatycznie jest poddawane weryfikacji przez pryzmat art. 8 k.p. Zjawisko to jest widoczne w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie stwierdzono przykładowo, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione⁴¹. W obydwu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że za ochroną pracownika przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywnie jako nadużycie prawa przez pracodawcę⁴². Nie sposób nie zauważyć, że teza przyjęta przez SN prowadzi do wniosku o swoistym „połączeniu” norm prawnych wyrażonych w art. 45 k.p., ale i art. 8 k.p. Pojęcia wypowiedzenia nieuzasadnionego, zasad współżycia

⁴¹ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 62/14, LEX nr 1656491.

⁴² Wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNP 1999/23/751, OSNP-wkł. 1999/5/7, Pr.Pracy 1999/2/3.

społecznego i konstrukcja nadużycia prawa występują tu nie tylko obok siebie, ale wręcz nakładają się, wynikają jedno z drugiego. Co więcej, niekiedy przyjmuje się, że ustawodawca w art. 45 k.p. „przeniósł” społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa ze sfery nadużycia prawa do sfery naruszenia cudzego prawa⁴³, przy czym pogląd ten też był poddawany krytyce⁴⁴. We wcześniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy rozgraniczał wspomniane wyżej płaszczyzny, ponieważ oddzielnie oceniał stan rzeczy przez pryzmat zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, a następnie stwierdzał ewentualne nadużycie prawa⁴⁵.

Jak wspomniano na wstępie, bez względu na przyjęcie swoistej metodologii postępowania – w procesie stosowania prawa (w praktyce) – nie ma większego znaczenia, w jaki sposób dojdzie do wydania ostatecznie tożsamego rozstrzygnięcia, a więc czy to przez uznanie niezasadności wypowiedzenia na płaszczyźnie merytorycznej, czy to przez zweryfikowanie przyczyny wypowiedzenia przez art. 8 k.p., a więc uznanie, że wypowiedzenie, choć zasadne, to jednak niezgodne z zasadami współzycia społecznego albo gospodarczym przeznaczeniem prawa, co w efekcie prowadzi do stwierdzenia, że uwzględnienie żądania pracownika jest niemożliwe z uwagi albo na niezasadność, albo na przyjęcie, że zgłoszenie roszczenia stanowi nadużycie prawa, a zatem nie zasługuje na ochronę. Rozstrzygnięcie sądu w obydwu przypadkach sprowadzi się bowiem do oddalenia powództwa.

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego, w duchu którego, kierując się zasadą jednolitości, kształtuje się orzecznictwo sądów powszechnych, prowadzi do wniosku o ponadczasowości klauzuli „wypowiedzenia nieuzasadnionego”. Dzięki temu, że ustawodawca posłużył się owym zwrotem niedookreślonym, zmieniające się warunki ustrojowe i rynkowe, w których jest świadczona praca, nie stanowią przeszkody w prawnej ocenie bieżących stanów faktycznych, choć przepis art. 45 k.p. pozostaje niezmienny. Na ocenę tę może mieć wpływ nawet aktualna sytuacja na rynku pracy. Dyrektywy interpretacyjne, na które wskazywał od kilkadziesiąt lat Sąd Najwyższy, pozwalają, w poszanowaniu prawa i zgodnie z tzw. sędziowskim sumieniem, rozstrzygać spory powstałe na tle wypowiedzenia umowy o pracę przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, które towarzyszyły tej czynności prawnej.

⁴³ Zob. M. Gersdorf, *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8, s. 41.

⁴⁴ Zob. A. Wypych-Żywicka, *O relacji klauzul generalnych: „wypowiedzenie nieuzasadnione” i „społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa”*, „Państwo i Prawo” 1996, z. 3, s. 41.

⁴⁵ Zob. np. uchwałę SN z dnia 22 stycznia 1985 r. (III PZP 53/84, PiZS 1985, nr 8–9, s. 86), gdzie stwierdzono, że nie może być uznane za niezgodne z zasadami społeczno-gospodarczymi wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, jeżeli w dacie złożenia wypowiedzenia stanowisko to nie było jeszcze formalnie zlikwidowane, ale w dacie wyrokowania przez sąd likwidacja ta nastąpiła. W takiej sytuacji żądanie przywrócenia pracownika do pracy na podstawie art. 45 k.p. pozostałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

BIBLIOGRAFIA

- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Gersdorf M., *Podstawowe dylematy związane z prawem pracy w okresie transformacji ustrojowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 5.
- Gersdorf M., *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8.
- Gersdorf M., Żmuda M., *Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 6.
- Góral Z., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Iwulski J., Sanetra W., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
- Jackowiak U. (red.), Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.
- Klucz D., *Klauzula zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście słusznego interesu pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 7.
- Krąkowski L., *Z problematyki nadużycia prawa w stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1967, z. 12.
- Latos-Miłkowska M., *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 10.
- Leszczyński L., *Stosowanie generalnych klauzul odsyłających*, Kraków 2001.
- Leszczyński L., *Tworzenie generalnych klauzul odsyłających*, Lublin 2000.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Malanowski A., *Z problematyki ograniczenia dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę na tle art. 5 kodeksu cywilnego*, „Państwo i Prawo” 1967, z. 4–5.
- Matey M., *W kwestii wymogu zasadności wypowiedzeń w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 11.
- Mirowniczek A., *Ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 1969.
- Myga W., *Niektóre zagadnienia na tle stosowania art. 45 kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr 6.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Skąpski M., *Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.
- Sobczyk A., *Ustawowe negatywne przyczyny wypowiedzenia*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.
- Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.
- Uchwała SN z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, nr 8–9.
- Uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164.
- Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz.U. z 2002 r., nr 112, poz. 980 z późn. zm.).
- Uzasadnienie do wyroku TK z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99.
- Wypych-Żywicka A., [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Wypych-Żywicka A., *O relacji klauzul generalnych: „wypowiedzenie nieuzasadnione” i „społeczno-gospodarcze przeinaczenie prawa”*, „Państwo i Prawo” 1996, z. 3.
- Wypych-Żywicka A., *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1998.
- Wyrok SN z dnia 10 listopada 1975 r., I PRN 34/75, PiZS 1977/3/62.
- Wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNP 1999/16/508.

- Wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648, M.Prawn. 1999/12/45.
Wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNP 1999/23/751, OSNP-wkł. 1999/5/7, Pr.Pracy 1999/2/3.
Wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, Pr.Pracy 2004/9/40.
Wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265.
Wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723.
Wyrok SN z dnia 23 września 2009 r., I PK 487/03, Pr.Pracy 2005/5/37.
Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 156/10, LEX nr 1294154.
Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310–313.
Wyrok SN z dnia 14 października 2014 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159.
Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456.
Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 62/14, LEX nr 1656491.
Zieliński T., *Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym*, „Państwo i Prawo” 1997 z. 11–12.
Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.
Zieliński T., *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 11.

SUMMARY

The general clause unjustified dismissal is an undefined concept having its widest application in labor relations. This clause provides an alternative to the closed list of reasons for termination of employment by allowing courts to deliver judgements reflect circumstances in specific facts. The flexibility of general clauses allows you to change the way their understanding of the changing external conditions, political, and even on the occasion of changes in the value system. At the same time the requirement of a reasonable notice, to recognize the legality of this action, is controlled not only from the point of view of Art. 45 of the Labour Code, but also the principles of social coexistence.

Keywords: general clause; unjustified dismissal

STRESZCZENIE

Klauzula generalna nieuzasadnionego wypowiedzenia jest pojęciem niedookreślonym, mającym najszersze zastosowanie w stosunkach pracy. Klauzula ta stanowi alternatywę wobec zamkniętego katalogu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, umożliwiając sądom pracy wydawanie rozstrzygnięć uwzględniających okoliczności konkretnych stanów faktycznych. Elastyczność klauzul generalnych pozwala na zmianę sposobu ich rozumienia w zmieniających się warunkach zewnętrznych, ustrojowych, a nawet przy okazji zmian w systemie wartości. Jednocześnie wymóg uzasadnionego wypowiedzenia, dla uznania zgodności z prawem tej czynności, podlega kontroli nie tylko z punktu widzenia art. 45 k.p., ale także zasad współżycia społecznego.

Słowa kluczowe: klauzula generalna; wypowiedzenie nieuzasadnione