



**PIERWSZY PREZES
SĄDU NAJWYŻSZEGO
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Warszawa, dnia 25 sierpnia 2011 r.

BSA III - 4110 - 7/11

**Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych**

Na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wnoszę o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

Jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem?

Uzasadnienie

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłonilo się z analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego problematyki roszczeń z tytułu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za

wypowiedzeniem. Rozbieżność wystąpiła w związku z odmienną wykładnią art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 33 k.p.

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Stosownie do art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W myśl § 4 tego artykułu, odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Przepis art. 50 § 5 k.p. stanowi, że przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p. Przepis art. 50 § 5 k.p. uzyskał to brzmienie w wyniku nowelizacji ustawą z dnia 26 maja 2011 r. (Dz.U. Nr 144, poz. 855), uwzględniającej rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (OTK-A 2010 nr 6, poz. 58 – zob. niżej).

Na tle powołanych wyżej przepisów w orzecznictwie Sądu Najwyższego zaznaczyła się dwojaka interpretacja zawartego w art. 50 § 3 k.p. określenia „naruszenie przepisów o wypowiedaniu tych umów”.

W wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 126/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 359 z glosą krytyczną J. Steliny, OSP 2000 z. 3, poz. 32) uznano, że „umowa o pracę na czas określony, zgodnie z treścią art. 33 k.p., może być wcześniej rozwiązana wskutek jej wypowiedzenia, jeżeli strony wprowadziły do jej treści takie zastrzeżenie. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, co do której strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, jest sprzeczne z treścią art. 33 k.p. W takiej zaś sytuacji uprawnionemu, z mocy art. 50 § 3 i 4 k.p., przysługuje odszkodowanie.” Zbieżny pogląd został również wyrażony w wyrokach z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 407/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 590) i z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 219/08 (Lex nr 523536) oraz w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 153). Na takim stanowisku stoi także przeważająca część doktryny prawa pracy, choć należy zauważyć, że w znacznym

zakresie są to wypowiedzi z odległego okresu (por. między innymi T. Zieliński, *Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę*, w: *Kodeks pracy w praktyce. Pierwsze doświadczenia i problemy. Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 1976, s. 80; Z. Salwa, *Wypowiedzenie umowy o pracę w kodeksie pracy*, PiP 1974 z 8-9, s. 26; tenże, *Prawo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2007, s. 122; H. Kasińska, *Rozwiązanie terminowych umów o pracę*, PiZS 1980 nr 6, s. 28; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002 nr 8, s. 22; K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, W. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2011).

Natomiast w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779 z krytycznymi glosami J. Steliny, OSP 2000 z. 5, poz. 77 oraz A.M. Świątkowskiego, PiŻ 1999 nr 5, s. 78 i n.; por. także notkę W. Sanetry, OSP 2000 z. 3, poz. 33) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że „przepis art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p.”. W uzasadnieniu tego orzeczenia stwierdzono, że art. 50 § 3 k.p. nie posługuje się zwrotem „przepisy o rozwiązywaniu” czy o „możliwości wypowiedzenia” i dlatego użyty w nim przez ustawodawcę zwrot „naruszenie przepisów o wypowiedzaniu” odnosi się tylko do sytuacji, gdy strony w umowie na czas określony zawarły klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia i następnie przy dokonaniu tego wypowiedzenia pracodawca naruszył przepisy o trybie, formie, szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, itp. Przepis art. 33 k.p. nie dotyczy „wypowiadania” umów, ale możliwości wprowadzenia do umowy terminowej klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie. Dlatego, mając również na względzie wynikającą z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. podstawową funkcję umowy terminowej, którą jest stabilizacja stosunku pracy na czas ustalony przez strony, Sąd Najwyższy odrzucił - w przypadku braku zgodnej woli stron co do umożliwienia wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej przez oświadczenie jednej z nich - możliwość stosowania art. 50 § 3 k.p. przyjmując stosowanie w drodze analogii art. 59 w związku z art. 56 k.p., czyli przepisów dotyczących wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy podkreślił, że z przepisu art. 30 § 1 pkt 4 k.p. wynika podstawowa zasada odróżniająca umowy terminowe od umów na czas

nie określony, ustanawiając funkcję takich umów. Jest nią stabilizacja stosunku pracy na czas ustalony przez strony, wykluczająca możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z woli jednej ze stron (dotyczy to zarówno pracodawcy, jak i pracownika). Ta funkcja, zwłaszcza przy umowach długoterminowych, powinna być decydująca dla wykładni pozostałych przepisów, w tym zwłaszcza przepisów o rozwiązywaniu umów terminowych. Wykładnia art. 50 § 3 k.p. pozwalająca na jego zastosowanie w przypadku braku zgodnej woli stron na umożliwienie rozwiązania umowy terminowej przez oświadczenie woli jednej ze stron, byłaby sprzeczna z tą funkcją. W istocie oznaczałaby bowiem obłożenie takiego bezprawnego zachowania niewielką sankcją odszkodowawczą (art. 50 § 4 k.p.), co byłoby szczególnie rażące przy umowach długoterminowych. Dlatego odrzucenie możliwości stosowania art. 50 § 3 k.p. w takiej sytuacji wynika także z wykładni funkcjonalnej. Jeżeli odrzucić stosowanie art. 50 § 3 k.p. do sytuacji polegającej na wypowiedzeniu umowy terminowej, nie zawierającej klauzuli o takiej możliwości, to w Kodeksie pracy brak jest przepisu regulującego ewentualne roszczenia pracownika. W szczególności do tej sytuacji nie odnosi się art. 45 § 1 k.p., który dotyczy tylko umów o pracę na czas nie określony. Czynność prawna pracodawcy w takiej sytuacji jest sprzeczna z prawem, co pozwalałoby stosować do niej art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Byłoby to jednak możliwe tylko przy uznaniu, że sankcja bezwzględnej nieważności z art. 58 § 1 k.c. nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy. Analizując przepisy Kodeksu pracy dotyczące sankcji związanych z bezprawnymi czynnościami pracodawcy, prowadzącymi do rozwiązania stosunku pracy, należy dojść do wniosku, że nie jest w nich stosowana sankcja bezwzględnej nieważności tych czynności. Dlatego, zdaniem Sądu Najwyższego, rozstrzygnięcia omawianego problemu należy poszukiwać w drodze zastosowania analogii z innych przepisów Kodeksu pracy. W ocenie Sądu Najwyższego większe podobieństwo do rozważanej sytuacji występuje w regulacji art. 59 w związku z art. 56 k.p. Przepis art. 59 k.p. dotyczy bowiem wprost umowy terminowej, a nadto w jego treści uwzględniona jest stabilizująca funkcja tej umowy, zwłaszcza w kontekście długości okresu, na jaki została zawarta. Przepis ten pozwala sądowi na w miarę elastyczną ocenę czy przywrócenie do pracy jest celowe, ze względu na długość okresu, który pozostał do końca umowy o pracę. Jeżeli więc do zakończenia umowy terminowej pozostał jeszcze odpowiednio długi okres, to sąd pracy może uznać za celowe przywrócenie do pracy. Stanowisko to zostało zaaprobowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia

6 września 2005 r., I PK 5/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 262) oraz wprost przez nieznaczną część piśmiennictwa prawa pracy (por.: B. Cudowski, Roszczenia z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, PiZS 2011 nr 6, s. 20-21; K. Łapiński, *Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas określony przez pracodawcę*, MPP 2010 nr 4, s. 183). Należy także wskazać, że część komentatorów omawiając roszczenia z tytułu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem wskazują wyłącznie na rozstrzygnięcie zawarte w wyroku I PKN 414/98 (tak: M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 372; A. Sobczyk (w:) . K.W. Baran i in. (red. B. Wagner) *Kodeks pracy 2009*, s. 286).

Oba przedstawione stanowiska prowadzące do rozbieżnych wniosków końcowych w wyjściowym założeniu przyjmują jednak wspólnie, że omawiana czynność pracodawcy co prawda sprzeczna z prawem, nie może być jednak oceniona jako nieważna na mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przyjmuje się bowiem, że do kanonów prawa pracy należy zaliczyć tezę, iż jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (por.: uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 oraz wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501 a także wyrok z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239).

Odmierna ocena zawarta jest w trzecim stanowisku, reprezentowanym jedynie w piśmiennictwie. Opiera się ono na ocenie, że z tego iż skuteczne są mimo wadliwości niektóre oświadczenia woli zakładu pracy, nie można wyprowadzać ogólnej zasady, że skuteczne są wszystkie wadliwe czynności skierowane na rozwiązanie stosunku pracy i że w prawie pracy nie występuje w odniesieniu do nich nieważność. Na poparcie tego stanowiska J. Stelina wskazuje, że sankcja nieważności bezwzględnej czynności prawnej pracodawcy zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, wbrew stanowisku Sądu Najwyższego jest znana prawu pracy i w tym miejscu przytacza przepis art. 118 ustawy z dnia 21 października 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r., Nr 241, poz. 2416 ze zm.), który stanowi, że okresie między dniem

doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany (ust. 1). Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczeniu pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika (ust. 2). Autor stwierdza, że bezskuteczność, o której mowa w art. 118 przytoczonej ustawy, następuje z mocy prawa, a więc jest to konstrukcja zbliżona do nieważności bezwzględnej (J. Stelina, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSP 2000 z. 5, poz. 77).

Według tego poglądu Kodeks pracy nie reguluje następstw wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia. Artykuł 50 § 3 k.p. nie odnosi się do takich przypadków. Istotny walor umów terminowych (i różnica w stosunku do pozostałych rodzajów umów o pracę) polega na pełnym zabezpieczeniu każdej ze stron przed jednostronnym rozwiązaniem stosunku pracy przez drugą stronę (przed nadejściem umówionego terminu), o ile nie zajdą przyczyny upoważniające którąś z nich do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Przepis art. 33 k.p. dopuszczając, po spełnieniu wskazanych w nim przesłanek, wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, uczynił pewien wyłom w zasadzie, ale jej całkowicie nie przekreślił, uzależniając dopuszczalność wypowiedzenia od zgodnej woli obu stron. Natomiast przyjęcie poglądu, że jednostronnie zdecydowane wypowiedzenie każdej umowy terminowej jest skuteczne przekreśliłoby istotę umowy terminowej. Dlatego zwolennicy tego poglądu przyjmują, że wypowiedzenie umowy terminowej, która nie podlega wypowiedzeniu, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nie dostrzegają przy tym żadnej sprzeczności takiego stanowiska z zasadami prawa pracy. Pracownik, którego pracodawca po upływie „okresu wypowiedzenia” traktowałby jako „zwolnionego”, mógłby w takiej sytuacji domagać się dopuszczenia do pracy aż do nadejścia umówionego terminu zakończenia stosunku pracy, oraz - na podstawie art. 81 § 1 k.p. – wynagrodzenia za cały ten czas pod warunkiem gotowości do wykonywania pracy w tym czasie (tak: T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 237-239 oraz *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika* – cz. 1, PiZS 2008, nr 12, s. 6; por. także: B. Wagner, *Terminowe umowy*

o pracę, Warszawa 1980, s. 104-106; J. Stelina, glosa do wyroku I PKN 126/98, OSP 2000 z. 3, poz. 32; tenże, glosa do wyroku I PKN 414/98, OSP 2000 z. 5, poz. 77; tenże, *Prawna stabilizacja terminowych umów o pracę*, PS 2001 nr 6, s. 29 i n.; W. Wichrowska-Janikowska, *Wypowiadanie umów na czas określony*, PiZS 2000, nr 10, s. 36; R. Sadlik, *Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony*, Pr.Pracy 2001 nr 3, s. 13-14; por. także A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 1238).

Odnosząc się do przedstawionych rozwiązań omawianego problemu należy wskazać na jeszcze jedno stanowisko, pośrednie w odniesieniu do rozbieżnych ocen zarysowanych na jego tle w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z nim słuszna jest teza, iż art. 33 k.p. nie stanowi przepisu o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. a co za tym idzie, iż w zakresie roszczeń z tytułu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem istnieje w prawie pracy luka, którą należy wypełnić w drodze analogii. Według tego poglądu wadliwe jest jednak zastosowanie w tym przypadku analogii z przepisów o rozwiązaniu bezzwłocznym (art. 56 w związku z art. 59 k.p.) gdyż najbliższe i niejako naturalne jest tu podobieństwo do tego, co jest przedmiotem unormowania zawartego właśnie w art. 50 § 3 k.p., i że wobec tego – jeżeli już – to analogii w pierwszym rzędzie należałoby szukać właśnie w tym przepisie (tak W. Sanetra w notce do wyroku I PKN 414/98, OSP 2000 z. 3, poz. 33).

Można również bronić stanowiska, że skoro wykładnia językowa prowadzi w analizowanej kwestii do rezultatów sprzecznych z poczuciem sprawiedliwości, to bardziej wskazane byłoby odwołanie się do analogii z art. 45 k.p., a więc przepisu określającego sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia, co w wyroku I PKN 414/98 odrzucono. Wypada bowiem zauważyć, że pracownikom szczególnie chronionym wskazanym w art. 50 § 5 k.p. (czyli tym, w stosunku do których wyłączone jest stosowanie art. 50 § 3 k.p.) ustawodawca przyznał roszczenia restytucyjne właśnie na podstawie tego (odpowiednio stosowanego) przepisu (por. także W. Sanetra, jak wyżej).

Na koniec należy także dodać, że przepis art. 50 § 3 k.p. był już dwukrotnie analizowany przez Trybunał Konstytucyjny. Dotyczy go wyrok z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07 (OTK-A 2008 nr 10, poz. 173) oraz wyrok z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, (OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Materia, którą zajmował się Trybunał Konstytucyjny

dotyczyła jednak innych problemów. W wyroku P 48/07 rozstrzygnięto, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Wyrok P 4/10, dotyczył zaś szczególnej ochrony działaczy związkowych. Uznano w nim, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika - znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm) - do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu tego ostatniego rozstrzygnięcia Trybunał zauważa jednak przedstawioną wyżej rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie roszczeń z tytułu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidywały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Konstatuje jednak jedynie, iż „w świetle prezentowanego orzecznictwa nie można wykluczyć, że za dopuszczalne zostanie uznane żądanie przywrócenia do pracy pracownika, jeżeli dokonano wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidywały możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia (na podstawie art. 56 w związku z art. 59 k.p.), i to niezależnie od tego, czy pracownik podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych”.

Mając powyższe na względzie należy wniosek sformułowany na wstępie uznać za zasadny.