



**PIERWSZY PREZES
SĄDU NAJWYŻSZEGO
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Warszawa, dnia 1 lutego 2016 r.

BSA III – 4110 – 1/16

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

Na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 499 ze zm., cyt. dalej jako u. SN) wnoszę o rozstrzygnięcie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego rozbieżności w wykładni prawa, występującej w orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie dotyczącym następującego zagadnienia prawnego:

Czy przesłanka „rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy”, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniona w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

U z a s a d n i e n i e

Rozbieżność w wykładni prawa, która powstała w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczy art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. Nr 97, poz. 800 ze zm.), a dokładnie jego

pkt 3. Zgodnie z powoływanym przepisem świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek, o którym mowa w ust. 3; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 748, z późn. zm) wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć oraz 3) rozwiązali stosunek pracy.

Rozbieżność w orzecznictwie odnosi się do różnej interpretacji warunku „rozwiązania stosunku pracy”. Powstaje bowiem pytanie, czy przesłanka ta jest spełniona wyłącznie wówczas gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło na wniosek (czy z inicjatywy) pracownika, czy też należy przyjąć, że do przedmiotowego rozwiązania dochodzi także w sytuacji, w której umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Pierwsze z powoływanych stanowisk zostało zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 10 kwietnia 2013 r. (*II UK 205/12*). Stwierdzono w nim, że wprawdzie w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych nie ma tak wyraźnego sformułowania, jak w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, z którego wynika wprost, że nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy, tym niemniej jego redakcja wskazuje na konieczną aktywność nauczyciela, gdyż to on musi rozwiązać stosunek pracy. W związku z tym, omawiana regulacja dotyczy przypadków, kiedy to nauczyciel składa oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W ocenie Sądu Najwyższego, nie zmienia tego fakt, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Jest to niewątpliwie przykład rozwiązania umowy o pracę, z tym że z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych wynika, że nie chodzi o każde rozwiązanie stosunku pracy, a tylko dokonane przez nauczyciela. Tak więc, nie negując, że upływ umowy terminowej jest rozwiązaniem stosunku pracy, należy przyjąć, że nie jest to rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela, czego wymaga omawiana regulacja. Na wymóg aktywności ubezpieczonego sprowadzającej się do obowiązku rozwiązania stosunku pracy wskazał również SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 8 września 2015 r. (*I UK 468/14*), z tym że w przedmiotowej sprawie istota sporu dotyczyła innego zagadnienia.

Drugie z powołanych wyżej stanowisk zostało wyrażone w wyroku SN z dnia 11 grudnia 2013 r. (*III UK 9/13; pogląd ten został również później podtrzymany w orzecznictwie sądów powszechnych, np. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r., III AUa 715/14, Lex Nr 1755175; wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 lipca 2014 r., III AUa 308/14, Lex Nr 1493726*). SN podzielił argumentację wynikającą ze sprawy II UK 205/12 w zakresie, w jakim w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych wskazuje się na konieczną aktywność nauczyciela w tej sferze, gdyż to on musi rozwiązać stosunek pracy. W ocenie SN, nie można jednak zgodzić się ze stwierdzeniem, że wprawdzie w świetle art. 30 § 1 pkt 4 k.p. rozwiązanie umowy o pracę następuje także na skutek upływu czasu, na jaki zawarto umowę, lecz nie jest to jednak rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych. Rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela ma zatem miejsce zarówno wtedy, gdy następuje w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracownika (za lub bez wypowiedzenia), jak również we wszystkich sytuacjach, gdy oświadczenie woli nauczyciela jest częścią składową czynności rozwiązującej ów stosunek. Ponieważ przedmiotowe oświadczenie jest nieodzownym elementem czynności rozwiązującej, to można stwierdzić, że nauczyciel aktywnie bierze udział w ustaniu stosunku pracy. Dotyczy to również sytuacji, w której umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

W świetle powyższych rozstrzygnięć, należy stwierdzić, że istota rozbieżności sprowadza się do przesądzenia, czy warunek „rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy”, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta. W prawniczej dyskusji na temat tego sposobu ustania stosunku pracy, kwestia jego prawnej kwalifikacji jest kontrowersyjna (*Z. Góral, Komentarz do art. 30, (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 248-249*). Różnica dotyczy tego, czy w przedmiotowej sytuacji mamy do czynienia ze skutkiem czynności prawnej (skutek ten miałby wynikać ze złożonego oświadczenia woli), czy też raczej upływ czasu należy traktować jako zdarzenie niebędące czynnością prawną, którego zajście powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

Historycznie rzecz ujmując, zagadnienie to zostało przedstawione przez B. Cudowskiego (*O niektórych kontrowersjach w sprawie ustalenia ustania stosunku*

pracy, PiZS z 2010, Nr 12, s. 3). W zasadzie od samego początku obowiązywania kodeksu pracy formułowane poglądy nie były jednolite. Z jednej strony twierdzono, że w art. 30 k.p. wskazuje się na przypadki ustania umowy o pracę w następstwie dokonania czynności prawnych przez jej strony, co dotyczy klauzuli o terminie rozwiązania umowy o pracę na czas określony (W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 256). *Umowa na czas określony ustaje zatem z woli stron, które określiły zdarzenie rozwiązujące umowę* (W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976 r., s. 120; Z. Kubot, (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa, s. 133; Z. Salwa, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, PiZS z 2000, Nr 2, s. 18). Z drugiej strony zajmowano stanowisko, że upływ czasu jest zdarzeniem niebędącym czynnością prawną, która prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy (Z. Sypniewski, *Fakty prawne powodujące ustanie stosunku pracy – charakterystyka ogólna*, (w:) *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 6, red. T. Zieliński, Katowice 1983, s. 248; cytowane za Z. Góral, *Komentarz do art. 30 k.p.*, op. cit., s. 248-249).

W piśmiennictwie można również odnaleźć również pogląd: 1) „pośredni”, według którego ustanie stosunku pracy na skutek upływu czasu następuje wskutek zdarzenia niebędącego czynnością prawną (oświadczeniem woli), które jest kwalifikowane jako rozwiązanie stosunku pracy, chociaż zbliżone do wygaśnięcia (L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 133); 2) odwołujący się do intencji prawodawcy oraz woli stron – zamieszczenie regulującej skutków upływu czasu, na który umowa była zawarta w oddziale 2 działu drugiego kodeksu pracy poświęconym rozwiązaniu umowy o pracę, a nie w oddziale 7 tego działu zatytułowanym „Wygaśnięcie stosunku pracy” dowodzi, że w przypadku upływu czasu należy uznać, że umowa się rozwiązuje; w rezultacie ustanie umowy o pracę jest następstwem woli stron odnoszącej się do określenia czasu trwania umowy. Jest to zatem pewna odmiana porozumienia rozwiązującego, które nie stanowi odrębnej czynności ukierunkowanej wyłącznie na spowodowanie zakończenia stosunku pracy, ale jest elementem czynności prawnej, która ma na celu rozwiązanie stosunku pracy z jednoczesnym określeniem granic czasowych tego stosunku prawnego, a więc wskazaniem zdarzenia, które powoduje jego rozwiązanie (Z. Góral, *Komentarz do art. 30 k.p.*, op. cit., s. 249; za taką koncepcją opowiedział się również SN w sprawie III UK 9/13) oraz 3) zakładający, że

rozwiązanie umowy o pracę następuje z mocy prawa, bez jakiegokolwiek działania czy zaniechania stron (*W. Muszański, Kodeks pracy, Komentarz, red. W. Muszański, Warszawa 2001, s. 107*).

Z kolei w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyrażany był pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek rozwiązania umowy o pracę, w istocie dochodzi do ustania tego stosunku w następstwie jego wygaśnięcia (por. *wyroki SN: z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 390/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786; z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 865; z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00, OSNAPiUS 2003 nr 8, poz. 200; z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 963/00, OSNAPiUS-wkł. 2002 nr 15, poz. 11; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244*, w których stwierdza się, że umowa o pracę na czas określony wygasa z upływem terminu, na jaki została zawarta, gdyż do ustania stosunku pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika). W tym świetle koncepcja przyjęta w wyroku SN w sprawie III UK 9/13 zakłada nie tylko, że umowa o pracę na czas określony nie wygasa, lecz rozwiązuje się, ale również, że już w chwili zawarcia umowy na czas określony, pracownik podejmując czynność prawną o określonej treści, wyraża wolę rozwiązania umowy o pracę (aktywnie uczestniczy w jej rozwiązaniu), gdyż elementem tej czynności jest oświadczenie wskazujące okres, na jaki umowa ma trwać (a zatem z drugiej strony, kiedy ma ulec rozwiązaniu).

Z punktu widzenia znanych i akceptowanych w teorii prawa reguł wykładni, trudno wbrew brzemieniu, jak i systemowemu umiejscowieniu przez ustawodawcę art. 30 § 1 pkt 4 k.p., przyjąć, że dotyczy on wygaśnięcia stosunku pracy. Przedmiotowa regulacja wyraźnie określa sytuacje, w których „umowa o pracę rozwiązuje się”. Zasadnicza różnica pomiędzy koncepcją rozwiązania umowy o pracę, a jej wygaśnięciem opiera się na założeniu, że o ile w przypadku pierwszego sposobu ustania stosunku pracy do doprowadzenia do takiego skutku konieczne jest podjęcie określonej czynności prawnej, o tyle w przypadku drugiego sposobu mamy do czynienia z zaistnieniem określonego zdarzenia, z którym ustawa taki skutek łączy. Wydaje się, że źródłem przedstawionych wątpliwości jest nie do końca należyte określenie relacji pomiędzy czynnościami prawnymi zmierzającymi do powstania oraz ustania stosunku pracy. W przypadku umownego stosunku pracy,

zawarcie umowy o pracę (i powstanie stosunku pracy) wymaga zgodnego oświadczenia woli stron. Wynika to wprost z art. 11 k.p., który stanowi, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z kolei zasady rozwiązywania stosunku pracy zostały zawarte w Dziale II, Rozdziale II, Oddziale 2 k.p. zatytułowanym „Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę”. Prawodawca oddzielił zatem etap nawiązania od rozwiązania umowy o pracę. Jest to zabieg racjonalny i uzasadniony, gdyż do rozwiązania stosunku pracy może dojść w różny sposób. Nie ulega wątpliwości, że zarówno wówczas, gdy inicjatorem tego jest pracownik albo pracodawca (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia), jak i obie strony jednocześnie (rozwiązanie na mocy porozumienia stron), dochodzi do złożenia stosownych oświadczeń woli kwalifikowanych jako określone czynności prawne. W przedmiotowych sytuacjach są to jednak czynności dokonywane już w trakcie trwającego stosunku pracy, co sprawia, że ich podjęcie następuje niezależnie (również w aspekcie czasowym) od czynności zmierzających do nawiązania tego stosunku prawnego. Tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który została ona zawarta, do określenia okresu trwania umowy dochodzi już w chwili nawiązywania stosunku pracy. Zatem to w tym momencie strony składają oświadczenia woli nie tylko w przedmiocie nawiązania stosunku pracy, ale również jego rozwiązania. Upływ czasu, na który umowa została zawarta jest więc zdarzeniem faktycznym (co sugeruje podobieństwo z wygaśnięciem stosunku pracy), ale wykreowanym wskutek podjętych wcześniej czynności prawnych. Uzasadnia to więc uznanie, że upływ czasu, na który umowa została zawarta prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, co jest zgodne z jednoznaczną treścią art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Powyższa konstatacja nie przesądza jednak jeszcze, czy taka sytuacja może być uznana za przypadek objęty zakresem zastosowania art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych, w którym mowa „o nauczycielach, którzy (...) rozwiązyali stosunek pracy”. Wątpliwości wynikają z porównania redakcji językowej powyższego sformułowania z treścią art. 30 § 1 k.p., w którym stwierdza się, że „umowa o pracę rozwiązuje się”, po czym w kolejnych punktach tego paragrafu przedstawia się określone czynności, które do tego rozwiązania prowadzą. Gdyby przyjąć, że wyrażenie „o nauczycielach, którzy (...) rozwiązyali stosunek pracy”

dotyczy tylko sytuacji, w których wyłączną inicjatywę do rozwiązania stosunku pracy przejął nauczyciel, to *prima facie* zakresem regulacji analizowanego przepisu ustawy o świadczeniach kompensacyjnych byłyby objęte tylko przypadki złożenia przez nauczyciela oświadczenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Wówczas, rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) oraz upływu czasu, na który umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) nie spełniałyby przesłanki z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych. Taki wniosek, w zakresie dotyczącym art. 30 § 1 pkt 4 k.p., wynika wprost z wyroku SN w sprawie II UK 205/13. Z kolei rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie jest kwestionowane z punktu widzenia możliwości zastosowania analizowanego przepisu o świadczeniach kompensacyjnych i w powoływanych wyżej orzeczeniach SN w sprawach II UK 205/13 oraz III UK 9/13 uznano, że rozwiązanie umowy w ten sposób spełnia przesłankę z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych w sytuacji, w której doszło do tego na wyraźny wniosek pracownika.

Warto jednak zauważyć, że w tym przypadku sposób rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. zostaje w istocie dodatkowo zmodyfikowany warunkiem istnienia wniosku pracownika, co w ocenie Sądu znajduje oparcie w treści art. 4 ust. 3 pkt. 1 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych. Wydaje się, że nie ma żadnych podstaw, aby inaczej traktować rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron od rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta. Nie ulega bowiem wątpliwości, że również w przypadku zawarcia umowy na czas określony, to pracownik może jako pierwszy wyrazić wolę rozwiązania stosunku pracy w określony sposób, tyle że musi ona zostać zaakceptowana przez pracodawcę. O ile zatem w świetle art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p. do rozwiązania stosunku pracy doprowadza wyłącznie sam pracownik (bez udziału pracodawcy), o tyle w sytuacjach ujętych w art. 30 § 1 pkt 1 i 4 k.p. do rozwiązania umowy o pracę wymagane jest oświadczenie woli pracodawcy wyrażone albo w chwili nawiązania stosunku pracy (rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który została zawarta) albo dopiero w związku z jego ustaniem (rozwiązanie na mocy porozumienia stron).

Powyższe stanowisko można byłoby zmodyfikować o wnioski płynące z praktyki zawierania umów terminowych, w przypadku których to pracodawca

zazwyczaj składa propozycje ich podpisania oraz oznaczenia terminu rozwiązania (czasu ich trwania), na co pracownik może się nie zgodzić. Wówczas trzeba byłoby przyjąć, że kluczowe dla spełnienia przesłanki, o której mowa w art. 4 ust. 3 pkt 1 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych byłoby każdorazowe ustalenie, z czyjej inicjatywy doszło do zawarcia umowy na czas określony. Z drugiej jednak strony, kwestia ta nie powinna mieć pierwszoplanowego znaczenia. Spełnienie analizowanej przesłanki powinno być bowiem oceniane z perspektywy osób ubiegających się o nauczycielskie świadczenia kompensacyjne. Jeżeli więc strony zawarły umowę na czas określony (porozumiały się co do sposobu rozwiązania umowy o pracę), a pracownik wiedział (bądź wie), że z chwilą upływu czasu, na który została zawarta może ubiegać się o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, to wobec zgodnego oświadczenia woli co do daty rozwiązania takiej umowy (wyrażonego w chwili jej zawarcia) nie powinien on być niejako „zmuszany” do podejmowania innych działań, które prawnie doprowadzą do spełnienia powyższej przesłanki (oraz nabycia świadczenia), tyle że w inny sposób. Przykładowo, najprostsze i najmniej ryzykowne z perspektywy obu stron stosunku pracy byłoby rozwiązanie na wniosek nauczyciela umowy na czas określony na mocy porozumienia stron, choćby miało do tego dojść na dzień przed upływem terminu, do którego przedmiotowa umowa miała trwać. Nauczyciel mógłby również rozwiązać umowę terminową za wypowiedzeniem (o ile możliwość taka została zastrzeżona) przed upływem czasu, na który została zawarta. Wówczas spełniałby on warunek rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych. Nie wydaje się więc racjonalne i uprawione nakładanie na pracownika obowiązku przejawiania inicjatywy w rozwiązywaniu umowy o pracę na czas określony, w sytuacji, w której sam upływ czasu (zastrzeżony z umownie przez strony) doprowadza do takiego samego rezultatu.

Mając na uwadze przedstawione rozbieżności w wykładni prawa zachodzące w orzecznictwie Sądu Najwyższego, za uzasadnione uznano wystąpienie z wnioskiem o rozstrzygnięcie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego sformułowanego na wstępie zagadnienia prawnego. Konieczność wystąpienia z abstrakcyjnym pytaniem prawnym wspiera także argument ustrojowy. Nie można bowiem nie dostrzec, że do rozbieżności doszło w Sądzie Najwyższym, którego konstytucyjnym zadaniem jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego i dbałość o jednolitość orzecznictwa. Szczególna pozycja i funkcje jakie pełni Sąd Najwyższy

przemawiają zatem za potrzebą podjęcia uchwały interpretacyjnej, tym bardziej, że orzecznictwo tego Sądu kształtuje *ex auctoritate* orzecznictwo sądów powszechnych (por. uchwała SN z dnia 27 października 2005 r., sygn. I KZP 38/05, OSNKW 2005, nr 11, poz. 103, z aprobującymi uwagami R.A. Stefańskiego, Przegląd uchwał Izby Karnej Sądu Najwyższego w zakresie prawa karnego procesowego za 2005 r., WPP 2006, nr 2, s. 123, tenże, Glosa do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 29 października 2012 r., sygn. I KZP 17/12, Prokuratura i Prawo 2013, nr 9, s. 192) i praktykę stosowania prawa.

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf