

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 17 listopada 2011 r.
III PZP 6/11

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Hajn (sprawozdawca, uzasadnienie), Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Generalnej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2011 r. wniosku Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2011 r. [...] skierowanego do Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego:

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

p o d j ą ł uchwałę:

Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidywały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p.

U z a s a d n i e

1. Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wystąpił do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie ujętego w sentencji uchwały zagadnienia prawnego. W uzasadnieniu wniosku Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego wskazał, że zagadnienie to wyłoniło się na tle rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczących wykładni art. 50 § 3 w związku z art. 33 k.p. Zgod-

nie z art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Stosownie do art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu 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. Artykuł 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. Artykuł 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).

Następnie Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego podkreślił, że w orzecznictwie zaznaczyła się dwojaka interpretacja zawartego w art. 50 § 3 k.p. określenia „naruszenie przepisów o wypowiedzaniu tych umów”. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 126/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 359, z glosą krytyczną J. Steliny, OSP 2000 nr 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 przewidywały 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 (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, E. 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 nr 5, poz. 77, A.M. Świątkowskiego, Prawo i Życie 1999 nr 5, s. 78 i n. oraz notką W. Sanetry, OSP 2000 nr 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.”. 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 przez nieznaczną część piśmiennictwa prawa pracy (tak 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, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 4, s. 183; por. też: M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 372; A. Sobczyk [w:] (red. B. Wagner) Kodeks pracy 2009, s. 286). Obydwa przedstawione stanowiska przyjmują wspólne założenie, że omawiana czynność pracodawcy, pomimo jej sprzeczności z prawem, nie może być oceniona jako nieważna na mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. 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).

Odmienne założenie przyjęto w trzecim stanowisku, reprezentowanym jedynie w piśmiennictwie. Zgodnie z nim nie ma 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. Kodeks pracy nie reguluje na-

stępsztw wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia, a art. 50 § 3 k.p. nie odnosi się do takich przypadków. Przyjęcie poglądu, że jednostronnie zdecydowane wypowiedzenie każdej umowy terminowej jest skuteczne przekreśliłoby istotę umowy terminowej, polegającą na pełnym zabezpieczeniu każdej ze stron przed jednostronnym rozwiązaniem stosunku pracy przez drugą stronę przed nadejściem umówionego terminu. Dlatego wypowiedzenie umowy terminowej, która nie podlega wypowiedzeniu, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a pracownik może 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, Przegląd Sądowy 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, Prawo Pracy 2001 nr 3, s. 13-14; por. także A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 1238).

Zgodnie z czwartym, prezentowanym również tylko w doktrynie, stanowiskiem, art. 33 k.p. nie jest przepisem o wypowiadaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Wobec tego, 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 niezwłocznym (art. 56 w związku z art. 59 k.p.), gdyż najbliższe i naturalne jest tu podobieństwo do tego, co jest przedmiotem unormowania zawartego właśnie w art. 50 § 3 k.p., i analogii w pierwszym rzędzie należałoby szukać właśnie w tym przepisie. Autor tego zapatrywania uznaje również, że możliwe do obrony jest przyjęcie analogii z art. 45 k.p., a więc przepisu określającego sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownikom szczególnie chronionym, wskazanym w art. 50

§ 5 k.p., w stosunku do których wyłączone jest stosowanie art. 50 § 3 k.p., ustawodawca przyznał bowiem roszczenia restytucyjne właśnie na podstawie odpowiednio stosowanego art. 45 k.p. (W. Sanetra, w notce do wyżej wymienionego wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., OSP 2000 nr 3, poz. 33).

Na koniec Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego zaznaczył, że art. 50 § 3 k.p. był już dwukrotnie analizowany przez Trybunał Konstytucyjny odnośnie do innych problemów. W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07 (OTK-A 2008 nr 10, poz. 173) Trybunał stwierdził, 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. Z kolei w wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, (OTK-A 2010 nr 6, poz. 58) uznano, 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 zauważył jednak przedstawioną wyżej rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, konstatując, 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”.

2. Uczestniczący w postępowaniu przed Sądem Najwyższym Prokurator Prokuratury Generalnej zaproponował rozstrzygnięcie przedmiotowego zagadnienia prawnego przez stwierdzenie, że „w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę pracownikowi umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidywały dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, pracownikowi przysługuje w stosunku do pracodawcy wyłącznie roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 33 k.p.)”. Na uzasadnienie tego stanowiska Prokurator powołał argumenty zbieżne z motywami przedstawionymi w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09.

Sąd Najwyższy w powiększonym składzie zważył, co następuje:

3. Przedstawione przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego zagadnienie prawne i jego uzasadnienie wskazują, że podstawowa rozbieżność w wykładni prawa, którą Sąd Najwyższy w powiększonym składzie powinien rozstrzygnąć, dotyczy kwestii, czy art. 50 § 3 k.p. ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, której strony nie przewidywały wskazanej w art. 33 k.p. możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia. Istotą tego zagadnienia prawnego jest pytanie o to, czy złożenie przez pracodawcę takiego oświadczenia woli oznacza wypowiedzenie z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Pozytywna odpowiedź na to pytanie przesądza jednoznacznie o roszczeniach przysługujących pracownikowi. W grę bowiem wchodziłoby, zgodnie z art. 50 § 3 k.p., wyłącznie roszczenie o odszkodowanie w wysokości określonej w art. 50 § 4 k.p., z wyjątkami określonymi w art. 50 § 5 k.p. Natomiast odpowiedź negatywna oznacza konieczność postawienia dodatkowego pytania o roszczenia przysługujące pracownikowi w rozpatrywanej sytuacji.

4. Punktem wyjścia do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego wskazanego w pierwszym z postawionych wyżej pytań jest ustalenie, czy dokonanie przedmiotowej czynności narusza przepisy Kodeksu pracy o wypowiedaniu w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. i czy jest ona w ogóle wypowiedzeniem umowy o pracę. Należy zauważyć, że twierdząca odpowiedź na powyższe pytania leży u podstaw poglądów opowiadających się za stosowaniem w objętej zagadnieniem prawnym sytuacji sankcji z art. 50 § 3 k.p. Argumentacja zwolenników tego stanowiska sprowadza się do stwierdzenia, że art. 33 k.p. znajduje się w oddziale 3 rozdziału II działu II k.p., obejmującym przepisy regulujące rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W istocie rzeczy, przepis ten zawiera więc zakaz wypowiedzania umów o pracę zawartych, po pierwsze - na czas do 6 miesięcy oraz, po drugie - na czas powyżej tego okresu, jeżeli strony nie przewidywały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w tym trybie. Artykuł 50 k.p. zawarty został w oddziale 4 rozdziału II działu II k.p., obejmującym regulacje uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, co oznacza, że wobec braku stosownego odesłania trudno takich uprawnień poszukiwać w przepisach dotyczących niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

(art. 56 i następne k.p.). Artykuł 50 k.p., jako jedyny regulujący zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w razie wypowiedzenia umowy terminowej, tylko w okolicznościach wymienionych w § 5 odsyła do odpowiedniego stosowania innej normy prawnej, wskazując przy tym na art. 45 k.p. określający uprawnienia w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a więc przepisu odnoszącego się do takiego samego sposobu rozwiązania stosunku pracy. (zob. szczegółowe uzasadnienie cytowanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09).

Argumentacja ta nie jest przekonująca. Przypadki, w których umowa o pracę może być rozwiązana za wypowiedzeniem wskazuje art. 32 § 1 k.p., który stanowi, że każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na: 1) okres próbny i 3) czas nieokreślony. Natomiast, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p., umowa o pracę zawarta na czas określony ulega zasadniczo rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta. Umowa o pracę na czas określony nie podlega więc, co do zasady wypowiedzeniu, co ma uzasadnienie w jej społecznej funkcji. Jak trafnie podkreślili zarówno Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230), jak i Trybunał Konstytucyjny w powołanym wcześniej wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (pkt 4.3.1), pracownik ma mieć do upływu uzgodnionego czasu trwania umowy na czas określony zapewnione bezpieczeństwo zatrudnienia, bez narażenia na wcześniejsze wypowiedzenie, a z takiej, zasadniczej charakterystyki prawnej tej umowy wynika, że nie podlega ona - co do zasady - wypowiedzeniu, ponieważ nie ma potrzeby regulacji czegoś, co do tego typu umowy nie pasuje.

Niedopuszczalność wypowiedzania umowy o pracę na czas określony (poza ustanowionymi w przepisach prawa wyjątkami - zob. niżej) wynika zatem już z art. 32 § 1 k.p. i nie ma potrzeby regulowania tej kwestii w art. 33 k.p. w odniesieniu do umów zawartych na czas do 6 miesięcy i umów na czas dłuższy, co do których strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w tym trybie. Z tego względu przekonujące jest stanowisko wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, zgodnie z którym, przepis ten nie dotyczy „wypowiadania” umów, ale możliwości wprowadzenia do umowy terminowej klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie. Podzielając ten pogląd, należy uznać, że art. 33 k.p. ustanawia normę dyspozytywną, której adresatami są obie strony umowy o pracę. Stanowi ona, że w sytuacji określonej w tym przepisie (w hi-

potezie normy), tj. w przypadku zawierania umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, ustalona w art. 32 zasada niedopuszczalności wypowiedzenia umowy na czas określony oraz ustalona w art. 30 § 1 pkt 4 k.p. zasada ustania stosunku pracy zawartego na czas określony z upływem czasu, na który została zawarta umowa o pracę, obowiązują względnie, tj. o tyle, o ile strony, działając w granicach określonych w art. 33 k.p., nie postanowią inaczej. Dlatego art. 32 i art. 30 § 1 pkt 4 k.p. mają, we wskazanym przez art. 33 k.p. zakresie, charakter przepisu dyspozytywnego (względnie obowiązującego). Innymi słowy, art. 33 k.p. jedynie pozwala na zawarcie porozumienia o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Skoro strony z tej możliwości nie skorzystały, to przepis ten w ogóle nie jest stosowany i nie może być naruszony. Złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu w sytuacji, w której strony nie zawarły porozumienia, nie narusza więc tego przepisu. Jeżeli strony w sytuacji określonej w art. 33 k.p. skorzystają z możliwości ukształtowania treści stosunku pracy w sposób odmienny od wynikającego z art. 30 § 1 pkt 4 k.p., to mogą w tak określonej sferze działać według wynikającej z umowy, a więc z ich obopólnej woli, indywidualnej normy prawnej zezwalającej na rozwiązanie stosunku pracy przed upływem terminu ustawowego. Nieskorzystanie z tej możliwości (jak w sytuacji objętej rozpatrywanym zagadnieniem prawnym) oznacza pełne związanie dyspozycją art. 32 i art. 30 § 1 pkt 4 k.p. W związku z tym, jak wyżej powiedziano, wypowiedzenie umowy o pracę, której strony nie zastrzegły dopuszczalności wypowiedzenia, nie narusza art. 33 k.p., lecz art. 30 § 1 pkt 4 i art. 32 k.p., które nie są przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Zgodnie z pierwszym z tych przepisów (tj. z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Ten przepis, jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, z pewnością nie może być zakwalifikowany, jako „przepis o wypowiedzaniu” umów terminowych. Natomiast art. 32 § 1 k.p., jak wynika z jego przytoczonej wyżej treści, ustanawia normę kompetencyjną, której naruszenie, polegające na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu poza wskazanym w nim zakresem, powoduje (z zastrzeżeniem przewidzianych w przepisach wyjątków), że tego rodzaju oświadczenie nie może być uznane za wypowiedzenie umowy o pracę. Nie dotyczy on więc „wypowiedzania umów”, lecz poprzedzającej wypowiedzanie kwestii dopuszczalności zastosowania wypowiedzenia. Kwestia ta, związana z pytaniem, czy rozważana czynność prawna jest wypowiedzeniem umowy o pracę, ma kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpatrywa-

nego zagadnienia prawnego i z tego względu wymaga osobnego i bliższego rozważenia.

Podjmując próbę jej wyjaśnienia należy na wstępie stwierdzić, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez pracodawcę w sytuacji, gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, jest niewątpliwie czynnością prawną, ponieważ jest aktem woli skierowanym na wywołanie skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to więc jednostronna czynność prawna zmierzająca do zakończenia stosunku prawnego (stosunku pracy). *Prima facie* ma też ona cechy wypowiedzenia, określonego w art. 30 § 1 pkt 2 k.p., jako oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Taka kwalifikacja omawianego oświadczenia jest jednak myląca, co uwiadamia się po jej rozważeniu w świetle wymagań związanych z kompetencjami stron do dokonywania czynności prawnych. W celu wyjaśnienia tej tezy należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że do czynności dwustronnych prawa cywilnego, i w konsekwencji także do czynności dwustronnych prawa pracy regulowanych przepisami dotyczącymi stosunku pracy (art. 300 k.p.), ma zastosowanie zasada swobody umów zobowiązujących, wyrażona w art. 353¹ k.c. W stosunku do tej kategorii czynności obowiązuje więc domniemanie kompetencji podmiotów prawa do kształtowania treści umowy. Inaczej natomiast należy ocenić kompetencję do dokonywania czynności jednostronnych. W tym zakresie trafne jest stanowisko, że są one dopuszczalne tylko w ramach ustawowo określonych ich typów. Podmiot prawa nie może bowiem jednostronnie kształtować sytuacji prawnej (treści zobowiązania) innego podmiotu bez jego zgody, jeśli ustawa nie przyznaje mu odpowiedniej kompetencji do takiego zachowania. Potwierdza to art. 353¹ k.c., który swobodę kształtowania treści zobowiązań wiąże wyłącznie z umowami. (zob. Z. Radwański [w:] System prawa prywatnego, Prawo cywilne - część ogólna, Tom 2, red. Z. Radwański, Warszawa 2002, s. 176 i nast.). Jednostronnej czynności prawnej można zatem dokonać tylko na podstawie szczególnej kompetencji ustawowej i ze skutkami określonymi ustawą. Oznacza to też, że ustawa wyznacza typy dopuszczalnych jednostronnych czynności prawnych, a ustanawiając określony typ takiej czynności określa dopuszczalny (dozwolony) zakres jej stosowania. Czynność jednostronna nieprzewidziana przez prawo jest niedopuszczalna i nie może być kwalifikowana jako czynność należąca do jednego z typów czynności jednostronnych. Czynnością nieprzewidzianą przez prawo jest też, co oczywiste, czynność dokonana poza granicą kompetencji do dokonania czynności

jednostronnej. W odniesieniu do czynności jednostronnych kończących istniejący stosunek prawny opisane reguły ulegają wszakże modyfikacji, polegającej na tym, że kompetencja do jej dokonania może wynikać nie tylko z ustawy, lecz także z umowy stron zawartej w granicach swobody określonej w art. 353¹ k.c. (zob. Z. Radwański, jw., s. 178). W takiej sytuacji jednostronne kształtowanie sytuacji prawnej drugiej strony czynnością jednostronną ma bowiem oparcie w woli obydwu stron, a więc dokonuje się za zgodą adresata czynności. W stosunkach pracy swoboda ta jest dodatkowo ograniczana przez zasadę uprzywilejowania pracownika, która zawęży swobodę stron przez zakaz dokonywania ustaleń umownych mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.).

Nie ulega wątpliwości, że będące przedmiotem rozważań „wypowiedzenie” pozostaje poza granicą określonej wyżej swobody stron umowy o pracę do kształtowania kompetencji do dokonania czynności jednostronnej. Poza tym, możliwość dokonania wypowiedzenia, na podstawie porozumienia, o którym stanowi art. 33 k.p., jest odstępstwem na niekorzyść pracownika od przepisów art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i art. 32 k.p. Z tych względów strony stosunku pracy mogą w umowie o pracę ustanowić dla każdej z nich kompetencję do jej dokonania jedynie w granicach określonych w art. 33 k.p. W rezultacie można stwierdzić, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.); może być rozwiązana za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.); Kodeks przewiduje też jej jednostronne rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 52, 53 i 55 k.p.) i bez wypowiedzenia za uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 oraz art. 48 § 2). Może ona również wygasnąć w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych (art. 63 k.p.). Umowa ta nie może natomiast, co do zasady, być wypowiedziana (art. 32 § 1 k.p.). Odstępstwo od tej zasady musi wynikać z wyraźnego przepisu prawa, przyznającego na zasadzie wyjątku kompetencję do jej dokonania w szczególnych sytuacjach (zob. np.: art. 41¹ k.p., art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) lub mieć podstawę w woli obydwu stron stosunku pracy oświadczonej w granicach określonych ustawą (art. 33 k.p., art. 13 ust. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.). Jednostronne rozwiązanie omawianej umowy dokonane poza tak określonymi granicami nie jest wypowiedzeniem, ponieważ nie mieści się w wyznaczonym przez ustawę (lub wolę

stron działających w granicach ustawowych) zakresie kompetencji do dokonywania jednostronnych czynności prawnych tego rodzaju.

Należy też dodać, że czynność prawna, taka jak rozważane oświadczenie o wypowiedzeniu, złożona poza granicami kompetencji do dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę, nie może być uznana za czynność tego samego rodzaju co wypowiedzenie naruszające przepisy o wypowiedzaniu. Różnica między jednostronną czynnością dokonaną poza granicą kompetencji do wypowiedzenia a wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu jest wyraźna. Pierwsza z tych czynności jest dokonywana w sytuacji nieprzewidzianej przez ustawę, a więc poza hipotezą normy prawnej (analogiczne byłoby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy, złożone poza zakresem dopuszczalnych wyjątków). Druga jest dokonana w sytuacji przewidzianej ustawą (lub umową wskazaną w art. 33 k.p.), ale z naruszeniem prawnych warunków jej dokonania (wskazanych w dyspozycji normy); np. bez współdziałania ze związkiem zawodowym, z naruszeniem ochrony szczególnej itp. Wobec tego, czynności tej nie można logicznie kwalifikować jako sprzecznej z przepisami o wypowiedzaniu umowy o pracę. Dlatego nie może być ona uznana za sprzeczną z art. 33 k.p., nawet gdyby hipotetycznie zaliczyć ten przepis do przepisów o wypowiedzaniu w rozumieniu art. 50 § 3 k.p.

W rezultacie należy uznać, że art. 50 § 3 k.p. nie ma zastosowania w sytuacji, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, której strony nie przewidziały, zgodnie z art. 33 k.p., możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia.

5. Powyższe rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, wskazanego w pierwszym z postawionych na wstępie pytań, prowadzi do konieczności rozpatrzenia drugiego z nich, które dotyczy skutków prawnych dokonania przez pracodawcę rozważanej czynności. W kwestii tej możliwe są dwa rozwiązania. Pierwsze, że jest to czynność nieważna z mocy prawa. Drugie, że czynność ta jest ważna, lecz wywiera inne skutki prawne niż wypowiedzenie umowy o pracę.

Jak wskazał Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego w uzasadnieniu rozpatrywanego wniosku, za pierwszym rozwiązaniem opowiada się część doktryny, stojąca na stanowisku, że skoro prawo pracy nie określa skutków przedmiotowej czynności pracodawcy, to należy, zgodnie z dyspozycją art. 300 k.p., zastosować przepisy Kodeksu cywilnego. Wobec sprzeczności rozważanej czynności z prawem właściwy jest art. 58 § 1 k.c., w którego świetle przedmiotową czynność pracodawcy należy uznać

za nieważną. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, zastosowanie tego przepisu byłoby jednak niezgodne z art. 300 k.p., uzależniającym odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy od ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy. Należy bowiem uznać, że w omawianej sytuacji stałoby to w sprzeczności z zasadą skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy rozwiązyjących stosunek pracy (określaną też jako zasada wzruszalności skutków wadliwego jednostronnego rozwiązania umowy o pracę tylko na żądanie strony) oraz z zasadą wolności pracy (art. 10 § 1 k.p.).

Zasada skuteczności jednostronnych czynności rozwiązyjących stosunek pracy, jest od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznawana za podstawową zasadę prawa pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; 25 lutego 2009, II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 427) lub też Sąd Najwyższy stwierdza, że uznanie nieważności takich czynności na podstawie art. 58 k.c. byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy (wyroki z: 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 501; 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, wyżej już powołany). Jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego siedmiu dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05 (powoływany wyżej), że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. również wyroki Sądu Najwyższego z: 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239). Zasada ta dotyczy również jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika (zob. np.

uzasadnienie wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208, z aprobowaną glosą M. Gersdorf). Można wskazać dwie zasadnicze przyczyny, dla których Kodeks pracy odstąpił od stosowanej we wcześniejszych przepisach sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwszą była jej uzasadniona krytyka w piśmiennictwie prawa pracy. W przedkodeksowym stanie prawnym pracownik mógł bowiem w każdym czasie, dopóki nie nastąpiło prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy, żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy. Stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia. Sankcja ta sprzyjała również kształtowaniu się fikcyjnych stosunków pracy. W wielu bowiem przypadkach pracownik nie był zainteresowany w kwestionowaniu wadliwego rozwiązania umowy, podejmując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zatrudnienie, pomimo że - ze względu na nieważność - nie doszło do rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy. Prowadziło to do poważnych komplikacji w zakresie ustalenia uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy, a także uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych. Duża częstotliwość występowania tych niedogodności skłoniła ustawodawcę do wprowadzenia obecnej konstrukcji „względnej bezskuteczności” wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co doprowadziło do ich wyeliminowania. Obecnie, na gruncie Kodeksu pracy, Sąd Najwyższy przyjmuje szeroką wykładnię wadliwości jednostronnych czynności pracodawcy prowadzących do zakończenia stosunku pracy. Sąd Najwyższy uznaje, że rozpatrywana zasada skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy rozwiązujących stosunek pracy (wzruszalności skutków wadliwego jednostronnego rozwiązania umowy o pracę umowy o pracę tylko na żądanie pracownika) odnosi się w jednakowym stopniu do wadliwości wynikających z niezasadności wypowiedzenia, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy (zob. szczególnie wyroki Sądu Najwyższego z: 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280; 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539; 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, powołanej wyżej). W wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08 (już wcześniej powołanym) Sąd Najwyższy stwierdził dobitnie,

że zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady (zob. też: wyroki z dnia: 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 318/09, LEX nr 658180). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, nie ma dostatecznych argumentów, które uzasadniałyby odejście od opisanej zasady w odniesieniu do czynności rozwiązującej umowę o pracę, wskazanej w rozważanym zagadnieniu prawnym.

Z kolei zasada wolności pracy, w swej istocie, polega na tym, że pracownik ma prawo do swobodnie wybranej pracy (art. 10 § 1 zdanie pierwsze k.p.). W zakresie tej wolności mieści się także możliwość swobodnego, w sensie prawnym, decydowania przez pracownika o kontynuowaniu i zakończeniu stosunku pracy. Z wolnością tą stałoby w kolizji przyjęcie koncepcji ochrony trwałości stosunku pracy z mocy samego prawa, w drodze automatycznie działającej sankcji bezwzględnej nieważności. Prawo nie powinno bowiem naruszać wolności podjęcia przez pracownika osobistej decyzji o skorzystaniu z prawa powrotu do zakładu pracy (por. L. Florek: Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 110; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125). Co prawda, w praktyce o powrocie do pracy decydowałby pracownik, występując z roszczeniem o dopuszczenie do pracy, jednakże nie zmienia to faktu, że w sensie prawnym, także bez skorzystania z tej możliwości, pozostawałby on w świetle prawa w stosunku pracy, co ożywiłoby dawne kontrowersje związane z dopuszczalnością wezwania go przez pracodawcę do świadczenia pracy. Poza tym, przy przyjęciu koncepcji bezwzględnej nieważności sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy, pracownik chcący wyprowadzić skutki prawne z tej bezprawności, byłby zmuszony do powrotu do pracy (niejednokrotnie już niechcianej), bez możliwości poprzestania na odszkodowaniu. W kontekście zasady wolności pracy należy też dodać, że w doktrynie i orzecznictwie okresu przedkodeksowego dopuszczano stosowanie sankcji nieważności rozwiązania umowy o pracę w ograniczonym zakresie, wyłączając początkowo prawo obydwu stron do żądania kontynuacji stosunku pracy, a później, między innymi z powołaniem się na zasadę wolności pracy, jedynie możliwość domagania się przez pracodawcę dalszego świadczenia pracy przez pracownika. Silny nurt stanowiły też poglądy negujące w ogóle stosowanie sankcji nieważności w zakresie jednostronnego rozwią-

zania umowy o pracę. W rezultacie zakres skutków stosowania tej sankcji był wysoce sporny i niejasny (szerzej T. Liszcz: *Nieważność...*, s. 203 i nast.). Warte podkreślenia jest także, wyrażony już na gruncie Kodeksu pracy ogólniejszy pogląd, że nieważność umowy, gdy praca jest faktycznie wykonywana, rodzi dla pracownika wiele niedogodności związanych z prawem do wynagrodzenia, innymi prawami pracowniczymi, w końcu z niezwykle istotną sferą ubezpieczenia społecznego, co nakazuje poszukiwanie metod wykładni, pozwalających uniknąć zastosowania art. 58 k.c. (zob. L. Kaczyński: *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, PiP 1997 nr 3, s. 17).

Z przedstawionych wyżej względów zastosowanie art. 58 § 1 k.c. do rozważanego przypadku rozwiązania umowy o pracę nie jest, ze względu na treść art. 300 k.p., możliwe. Na koniec warto również wskazać, że zastosowanie sankcji nieważności do rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji objętej rozpoznawanym zagadnieniem prawnym, stałoby w sprzeczności z logiką sankcji bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przyjętą w Kodeksie pracy. Oznaczałoby bowiem zastosowanie sankcji dalej idącej niż w przypadku bezprawnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (por. T. Zieliński w artykule cyt. wyżej w pkt 1).

6. Z powyższych uwag wynika, że przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę jest ważną czynnością prawną pracodawcy, prowadzącą do niezgodnego z prawem (z art. 32 § 1 i 30 § 1 pkt 4 k.p.) rozwiązania stosunku pracy, niebędącą wypowiedzeniem umowy o pracę. Powstaje zatem pytanie, jakie są skutki prawne tej czynności. Dla wyjaśnienia tej kwestii podstawowe znaczenie ma jej kwalifikacja prawna. Warto przy tym zauważyć, że zakres możliwości wyboru tej kwalifikacji jest zawężony przez zamkniętą listę sposobów ustania umowy o pracę, ograniczoną do podstaw wskazanych w art. 30 § 1 i art. 63 k.p. Ograniczenie to jest uzasadnione głównie ochroną pracownika, w którego interesie leży jasne określenie przesłanek, trybu i konsekwencji zakończenia stosunku pracy, co Kodeks wiąże z poszczególnymi podstawami jego ustania. Z tych względów, w przypadkach nietypowych, w których określenie podstawy prawnej ustania stosunku pracy budzi wątpliwości, Sąd Najwyższy, uwzględniając okoliczności sprawy - i gdy to właściwe kierując się zasadami wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - dąży do ich przyporządkowania do podstaw wskazanych w art. 30 i 63 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 355; 26 sierpnia 1999 r., I PKN 193/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 859; 19 marca 2002 r., I PKN 209/01,

OSNP 2004 nr 5, poz. 79; 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61; 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09; 3 listopada 2010 r., I PK 80/10; 3 listopada 2010 r., I PK 81/10). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, tę regułę postępowania należy zastosować do kwalifikacji wskazanej w rozpatrywanym zagadnieniu prawnym czynności, polegającej na wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidywały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. W kwestii tej należy uznać, że nie ma podstaw do zakwalifikowania rozpatrywanego oświadczenia woli pracodawcy jako wypowiedzenia. Przede wszystkim, jak już wskazano, możliwość dokonania wypowiedzenia w takiej sytuacji jest wyłączona, ponieważ nie mieści się ono w zakresie wynikającej z ustawy kompetencji do złożenia tego rodzaju oświadczenia woli. Poza tym, należy wziąć pod uwagę, że również okoliczności złożenia oświadczenia, stanowiącego przedmiot niniejszych rozważań, wskazują na jego odmienność od wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie jest, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPIUS 1997 nr 10, poz. 163). Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika, pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać. Wskazana charakterystyka dotyczy wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Natomiast wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest zawsze instrumentem wyjątkowym. Niemniej jednak, również pracownik zatrudniony na czas określony, w którego umowie o pracę zastrzeżono dopuszczalność wypowiedzenia, musi liczyć się z tym, że pracodawca będzie mógł wypowiedzieć mu umowę o pracę. Powinien także uwzględniać możliwość wypowiedzenia mu umowy w sytuacjach szczególnych, wskazanych w art. 41¹ § 2 k.p. lub w art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odmierna sytuacja zachodzi w przypadku rozpatrywanego wypowiedzenia. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres przekraczający 6 miesięcy, w której strony nie przewidywały wcześniejszego wypowiedzenia, może pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że trwałość

jego zatrudnienia została zagwarantowana na okres ustalony umową. Taki jest też cel umów na czas określony, od którego, co już wyżej podnoszono, przepisy dopuszczające ich wypowiedzenie są odstępstwem. W tej sytuacji można stwierdzić, że przedmiotowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę ma jedynie formalne cechy wypowiedzenia i jest jego pozorem. W istocie jest zaś ono zerwaniem umowy i niespodziewanym naruszeniem gwarancji zatrudnienia. Takie zakończenie stosunku pracy wykazuje w największym stopniu podobieństwo do nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 k.p. Wobec tego, stosując opisaną wyżej regułę kwalifikacji nietypowych czynności rozwiązyujących umowę o pracę, należy je uznać za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W rezultacie, w celu określenia jego skutków prawnych należy odwołać się do art. 59 k.p. Przepis ten stanowi, że „W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58”. Należy zauważyć, że przytoczone uregulowanie jest odpowiednie w rozpatrywanej sytuacji także z tego względu, że dotyczy ono wprost umowy terminowej. Uwzględnia też stabilizującą funkcję umowy na czas określony zawartej bez zastrzeżenia możliwości wypowiedzenia, której zachowanie jest podstawowym argumentem zwolenników stosowania art. 58 § 1 k.c. (zob. wyżej powołane publikacje T. Liszcz i J. Steliny). Przepis ten pozwala bowiem sądowi przywrócić pracownika do pracy, gdy do zakończenia umowy terminowej pozostał jeszcze odpowiednio długi okres, lub zasądzenie odszkodowania odpowiedniego do okresu pozostałego do końca jej trwania (art. 58 k.p.). Zapewnienie możliwości orzeczenia o przywróceniu do pracy jest szczególnie ważne także dlatego, że umowy na czas określony bez zastrzeżenia możliwości wypowiedzenia są często zawierane w określonym i ważnym dla stron celu, którego osiągnięcie ma zwykle istotne życiowe znaczenie dla pracownika, jak np. odbycie stażu zawodowego lub pełnienie określonej funkcji. Wskazanego podobieństwa w sferze faktycznej i funkcjonalnej nie zapewnia odwołanie się do przepisów określających sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności art. 50 § 3 k.p. określa sankcję bezprawnego wypowiedze-

nia umowy zawartej na czas określony, której strony dopuściły jej wcześniejsze rozwiązanie, ograniczając ją do odszkodowania. Zrównanie ich położenia z przedmiotową sytuacją, w której pracodawca bezprawnie odstępuje od uzgodnionej gwarancji zatrudnienia do terminu ustalonego w umowie, byłoby nieusprawiedliwione.

Kierując się powyższymi względami, Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podjął uchwałę jak w sentencji.

=====