



Sygn. akt I PK 41/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko I. Spółce Akcyjnej w C.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu

8 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 września 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. K. domagał się zasądzenia od I. Spółki Akcyjnej w C. kwoty 21.222 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz zasądzenia kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji (Sąd Rejonowy w C.), wyrokiem z dnia 4 maja 2017 r., sygn. akt V P [...], oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od 18 maja 2015 r. do 31 maja 2017 r. na stanowisku radcy prawnego. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 r. za wypowiedzeniem pracodawcy dokonany oświadczeniem z dnia 9 sierpnia 2016 r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie polecenia pracodawcy dotyczącego audytu dokumentów funduszu sekurytyzacyjnego (powód miał sprawdzić możliwość zmiany procedury tak, aby na dokumentach mogły się podpisywać osoby faktyczne zarządzające tym funduszem, tj. dyrektor działu zarządzającego funduszem sekurytyzacyjnym lub jego zastępcy). Niewykonanie tego polecenia spowodowane było przekonaniem powoda, że zostało uchylone, skoro otrzymał polecenie opracowania opinii o likwidacji funduszu.

Sąd podkreślił, że przepisy prawa pracy nie przewidują wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony (zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy). Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na okres próbny, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, zawsze możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Sąd ocenił, że wypowiedzenie umowy o pracę

nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sąd drugiej instancji (Sąd Okręgowy w K.), wyrokiem z dnia 28 września 2017 r., sygn. akt IX Pa [...], zmienił zaskarżony przez powoda wyrok Sądu Rejonowego w C. w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.222 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 2 września 2016 r.

Sąd zauważył, że w ramach swojego stanowiska procesowego strona pozwana konsekwentnie wskazywała, że przesłanką wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była negatywna ocena wykonywania przezeń obowiązków na zajmowanym stanowisku radcy prawnego, a zatem wymagane była konsultacja z właściwą okręgową izbą radców prawnych. Zgodnie bowiem z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2115 ze zm.), rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym przez jednostkę organizacyjną z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów tej ustawy może nastąpić po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Sąd uznał, że przepis ten ma zastosowanie zarówno do wypowiedzenia umów terminowych i bezterminowych. Doszedł zatem do wniosku, że w niniejszej sprawie istotna jest przyczyna, którą kierował się pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu, mimo że nie została ona wyrażona na piśmie; przyczyną tą było nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego. Skoro strona pozwana nie zwróciła się do właściwej okręgowej izby radców prawnych w celu skonsultowania zamiaru wypowiedzenia, do czego zobowiązuje art. 19 ustawy o radcach prawnych, to wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów w rozumieniu art. 50 § 3 k.p., co uzasadnia zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości określonej w art. 50 § 4 k.p. (to jest w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda).

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie:

(-) art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych w związku z art. 30 § 4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że rozwiązanie przez jednostkę

organizacyjną stosunku pracy łączącego ją z radcą prawnym dokonane za wypowiedzeniem wymaga uprzedniego zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych również w sytuacji, gdy wypowiedzenie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, podczas gdy wymóg zasięgnięcia takiej opinii ograniczony jest do sytuacji, w której powodem wypowiedzenia jest nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego, wobec czego gdy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę w ogóle nie jest wskazywana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy, jak ma to miejsce w przypadku umów terminowych, należało stwierdzić brak obowiązku występowania o taką opinię,

(-) art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 50 § 4 k.p. i art. 386 § 1 k.p.c. przez ich błędne zastosowanie w sprawie oparte na uznaniu, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony, dokonując wypowiedzenia takiej umowy pracownikowi będącemu radcą prawnym - bez wcześniejszego zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych, podczas gdy art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie dotyczy oświadczeń o wypowiedzeniu umów na czas określony, które (zgodnie z prawem) nie wskazują powodu uzasadniającego wypowiedzenie.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powód, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie i zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problem w niniejszej sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy art. 19 ustawy o radcach prawnych ma zastosowanie zarówno do umów o pracę na czas nieokreślony, jak i na czas określony. Takie stanowisko przedstawił Sąd drugiej instancji, natomiast strona pozwana (pracodawca) uważa, że wskazany obowiązek

konsultacyjny nie dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż art. 30 § 4 k.p. nie przewiduje podania przyczyn wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Brak obowiązku poinformowania o przyczynach wypowiedzenia uniemożliwia przeprowadzenie konsultacji z okręgową izbą radców prawnych z uwagi na brak materii, która podlegałaby ocenie, przyjąwszy, że opinia tego organu ma dotyczyć nie samego rozwiązania umowy o pracę, ale jego przyczyn - nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego.

Na wstępie podkreślić należy, że *de lege lata* przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na wypowiadanie terminowych umów o pracę bez podania przyczyny. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., obowiązek przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy dotyczy oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten - w relacji z art. 45 § 1 k.p. - określa zakres ochrony pracowników w razie wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę. Pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony udziela się ochrony w razie nie tylko wypowiedzenia naruszającego przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, ale także wypowiedzenia nieuzasadnionego, natomiast ochrona pracowników zatrudnionych terminowo dotyczy wyłącznie sytuacji, w której wypowiedzenie umowy na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy (art. 50 § 3 k.p.). Choć więc za wypowiedzeniem obu tych umów o pracę zawsze stoją jakieś przyczyny, to muszą one zostać ujawnione jedynie w przypadku umowy bezterminowej.

Ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy bezterminowej w ramy formalne (przedstawienie ich na piśmie) wiąże się z kontrolowaną w postępowaniu sądowym przesłanką zasadnością wypowiedzenia. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 152; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688; dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99,

OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 857; z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, LEX nr 577447; z dnia z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330; z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, LEX nr 2051470). Oznacza to, że nieujawnione w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia (choćby istniały obiektywnie i dawały podstawę do przyjęcia, że stanowią dostateczną podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem) nie ważą na ocenie zasadności dokonanego wypowiedzenia. Tak ustanowiona płaszczyzna kontroli wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności określa jednocześnie obowiązek konsultacyjny zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 38 § 1 k.p. Prawidłowe współdziałanie ze związkiem zawodowym oznacza podanie związkowi zawodowemu tej przyczyny, która następnie zostaje wskazana na piśmie przez pracodawcę w wypowiedzeniu. W ten sposób umożliwia się zakładowej organizacji związkowej ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Z przedstawionych uwag wynika, że obowiązek konsultowania ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę nakierowany jest na ocenę jego zasadności przez wyrażenie opinii, zastrzeżeń co do wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Podobnie należy ocenić obowiązek wynikający z art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych. Zgodnie z nim, rozwiązanie stosunku pracy z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wymaga uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych. Wymagana tym przepisem konsultacja również odnosi się do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem właściwa okręgowa izba radców prawnych ma ocenić (niewiążąco) stawiany w piśmie wypowiadającym umowę o pracę zarzut nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego.

W odróżnieniu od umowy bezterminowej, pracodawca wypowiada umowę terminową bez podania przyczyny. W tym przypadku nie ma materii - ani w ujęciu formalnym (ujawnienie przyczyn na piśmie), ani merytorycznym (zasadność wypowiedzenia), która miałaby podlegać konsultacji. Choć w art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie zaznaczono, że dotyczy on wypowiadania umów o pracę na czas nieokreślony (jak w art. 38 § 1 k.p.), to jednak wykładnia funkcjonalna tego przepisu prowadzi do wniosku, że nie dotyczy on umów terminowych. Stanowiska

tego nie podważa ocena wypowiedzenia terminowej umowy o pracę w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Ocenę taką dopuszcza Sąd Najwyższy, przyjmując, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie terminowej umowy o pracę) może stanowić jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237, z glosą T. Zielińskiego; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, Monitor Prawniczy 2009 nr 12 oraz z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 82). Ocenę takiej dokonuje się jednak w oderwaniu od formalnych wymagań wypowiedzenia i przede wszystkim sąd nie wnika w zasadność wypowiedzenia, ale wyłącznie ustala jego przyczyny po to, aby skonfrontować ją z zarzutem pracownika nadużycia przez pracodawcę praw podmiotowych.

W konkluzji potwierdziły się postawione zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Zauważyć też należy, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych przez radcę prawnego poddaje się ocenie (konsultacji) w trybie art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych. Przepis ten nawiązuje do obowiązków radcy prawnego wynikających tej z ustawy. Nakazują one: działanie w celu ochrony prawej interesów pracodawcy (art. 2), wykonywanie zawodu ze starannością wynikającą z wiedzy prawniczej oraz zasad etyki radcy prawnego oraz zachowanie tajemnicy zawodowej (art. 3 ust. 2 i 3). Uprawnienia samorządu radcowskiego dotyczą zatem kwestii związanych z merytoryczną lub etyczną oceną zachowania czy zaniechania radcy prawnego. Można więc uznać, że sprowadzają się one do oceny zarzutów dotyczących kwestii wymaganego od profesjonalisty sumiennego, starannego i etycznego wykonywania czynności zawodowych. Natomiast samorząd radcowski nie ma uprawnień do oceny zarzutów odnoszących się „zwykłych” obowiązków pracowniczych ujętych w art. 100 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 200; z dnia 17 grudnia

2014 r. w sprawie sygn. akt I PK 122/14, LEX nr 1621320). W tym kontekście niewykonanie polecenia służbowego, które nie jest motywowane przestrzeganiem zasad deontologii zawodu radcy prawnego (zob. art. 7 uchwały Nr 3/2014 Nadzwyczajnego Krajowego Zjazdu Radców Prawnych z dnia 22 listopada 2014 r. w sprawie Kodeksu Etyki Radcy Prawnego), nie może być ocenione jako nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych. W konsekwencji, wypowiedzenie umowy o pracę z powodu niewykonania przez radcę prawnego polecenia służbowego w wyniku nieuprawnionego przekonania, że zostało ono uchylone, nie wymaga zasięgnięcia opinii właściwej okręgowej izby radców prawnych.

Na koniec zauważyć należy, że istnieją wątpliwości co do prawidłowości implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43). Chodzi w tym przypadku o klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego, zatytułowaną „Zasada niedyskryminacji”, zgodnie z którą: „Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.” Klauzula ta ma na celu uniemożliwienie wykorzystywania przez pracodawcę stosunku rodzaju na czas określony do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyroki TSUE z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, ECLI:EU:C:2007:509; z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 Gavieiro Gavieiro i C-456/09 Iglesias Torres, ECLI:EU:C:2010:819, pkt 48). Podkreśla się także, że odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie może stanowić powodu zróżnicowania o charakterze obiektywnym. Trybunał odrzucił możliwość uznania za obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego stabilność stosunku pracy, której umowa o pracę zawarta na czas określony

miałyby sprzyjać. Zdaniem Trybunału, odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 99/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (przywołany wyżej wyrok TSUE w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 56, 57; postanowienie TSUE z dnia 18 marca 2011 r. w sprawie C-273/10 Montoya Medina, ECLI:EU:C:2011:167, pkt 32-34; z dnia 13 marca 2014, w sprawie C-38/13, Nierodzik, ECLI:EU:C:2014:152, pkt 38). W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE uznawano za mieszczące się w zakresie znaczeniowym pojęcia „warunki zatrudnienia”: dodatki za wysługę lat (wyroki TSUE z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05, Yolanda *Del Cerro Alonso*, ECLI:EU:C:2007:509, pkt 47; w sprawach połączonych Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, pkt 50-58), odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę (wyrok TSUE w sprawie C-361/12, Carmela Carratu, ECLI:EU:C:2013:830 pkt 38) czy wreszcie długość okresów wypowiedzenia (przywołany wyżej wyrok TSUE w sprawie C-38/13, Nierodzik, pkt 28). W wyroku w sprawie Nierodzik Trybunał podkreślił, że pojęcie „warunków zatrudnienia” występuje również w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16), a także w dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23). Zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy

2006/54 warunki zatrudnienia obejmują w szczególności warunki zwolnień. Jeżeli chodzi o porozumienie ramowe, zakres znaczeniowy pojęcia „warunków zatrudnienia” w znaczeniu klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia jest, w drodze analogii, podobny. W związku z tym trudno znaleźć argumenty, które przemawiały przeciwko uznaniu, że obowiązek uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, którego naruszenie wywołuje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika, nie mieści się w pojęciu „warunki zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli nr 4 pkt 1 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., tym bardziej że obowiązek ten w przypadku pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony wpływa na zakres udzielnej mu ochrony, nie ograniczając jej - tak jak w przypadku umów na czas określony - do wypowiedzenia naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów, i obejmując nią także wypowiedzenie nieuzasadnione.

Trybunał Sprawiedliwości UE kilkakrotnie podkreślał, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby mogła być powoływana wobec państwa przed sądami krajowymi (wyroki TSUE z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 *Impact*, ECLI:EU:C:2008:223, z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhauser Tirols*, ECLI:EU:C:2010:215; wyżej wymieniony wyrok w połączonych sprawach *Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres*).

Biorąc powyższe pod uwagę, istnieją poważne wątpliwości, czy art. 30 § 4 k.p. (który stanowi zasadniczy argument stanowiska przyjętego przez Sąd Najwyższy w interpretacji art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych) jest sprzeczny z prawem unijnym. Zgodnie z orzecnictwem TSUE, stosując prawo krajowe, należy dokonywać jego wykładni w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, odwołując się do uznanych w porządku krajowym metod wykładni, tak by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (zob. wyrok TSUE z 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez*, ECLI:EU:C:2012:33, pkt 27). Z drugiej strony, zasada wykładni prounijnej nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (*ibidem*, pkt 25).

Przepis z art. 30 § 4 k.p. jest jednoznaczny – obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia dotyczy wyłącznie umowy na czas nieokreślony, co oznacza, że nie ma możliwości prounijnej wykładni art. 30 § 4 k.p. Nie ma także w polskim porządku prawnym równoważnego rozwiązania prawnego w rozumieniu klauzuli nr 4 pkt 1 porozumienia ramowego, które można by zastosować w miejsce art. 30 § 4 k.p., co również stanowiłoby dopuszczalną metodę prounijnej wykładni przepisów prawa krajowego (zob. wyrok TSUE z dnia 23 kwietnia 2009 r., C-378/07, w sprawach połączonych Kiriaki Angelidaki i inni, ECLI:EU:C:2009:250, pkt 86, 87).

W konsekwencji jedynym możliwym do zastosowania rozwiązaniem byłoby pominięcie art. 30 § 4 k.p. w takim zakresie, w jakim nie przewiduje obowiązku podania w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Nie można jednak nie dostrzec, że dyrektywy, co do zasady, nie są bezpośrednio skuteczne, tzn. nie stanowią bezpośredniej podstawy prawnej dla praw lub obowiązków osób fizycznych i prawnych. Zgodnie z przyjętą w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE zasadą „ograniczonego bezpośredniego efektu dyrektyw”, podmiotom prywatnym przysługuje prawo bezpośredniego powołania i wywodzenia z nich swoich praw w sytuacji, gdy państwo nie wywiązało się należycie z obowiązku wprowadzenia dyrektyw do prawa krajowego. Bezpośredni skutek ma w takim wypadku charakter sankcyjny za nieprawidłową lub nieterminową implementację. W doktrynie wyróżnia się przy tym skuteczność wertykalną, która dotyczy relacji jednostka - państwo i skuteczność horyzontalną, odnoszącą się do relacji pomiędzy jednostkami. W orzecznictwie TSUE dość zgodnie przyjmuje się, że dyrektywy mają bezpośredni skutek w stosunkach między podmiotami prywatnymi a państwem. Pojęcie „państwa” jest przy tym rozumiane szeroko. Obejmuje bowiem także jednostki organizacyjne podlegające władzom publicznym lub kontrolowane przez te władze, nawet jeżeli mają odrębną od państwa podmiotowość prawną (postanowienie TSUE z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-297/03, Sozialhilfverband Rohrbach, ECLI:EU:C:2005:315, pkt 27 oraz wyroki TSUE: z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie C-152/84 M. H. Marshall, ECLI:EU:C:1986:84, pkt 46 i 49; z dnia 22 czerwca 1989 r. w sprawie C-103/88, Fratelli Costanzo SpA, ECLI:EU:C:1989:256, pkt 31; z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 A. Foster i inni, ECLI:EU:C:1990:313, pkt 18).

Jednostka nie może zatem korzystać z praw ujętych w dyrektywie, która nie została transponowana do prawa wewnętrznego w stosunku do innych osób fizycznych lub prawnych. W konsekwencji, nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być stosowany w ramach sporu zawisłego pomiędzy jednostkami (przywołany wyżej wyrok w sprawie C-152/84 M. H. Marshall, pkt 48). Zdaniem TSUE, przyjęcie przeciwnego zapatrywania oznaczałoby, że jednostka mogłaby ponosić odpowiedzialność za bezprawność, której źródłem jest zachowanie państwa, a nie jej samej (wyrok TSUE z dnia 5 lipca 2007 r., C-321/05 Hans Markus Kofoed, ECLI:EU:C:2007:408, pkt 42). W związku z tym w niniejszej sprawie jednostka niestanowiąca emanacji państwa (pozwany pracodawca) nie może ponosić odpowiedzialności za bezprawność w postaci nieprawidłowej implementacji dyrektywy Rady 99/70/WE. W rezultacie, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do pominięcia art. 30 § 4 k.p. stanowiącego sedno argumentacji związanej z wykładnią art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.