

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego  
z dnia 28 kwietnia 1994 r.  
I PZP 52/93**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska, Walery Masewicz (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Stefania Szymańska, SA: Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Wiesławy W. przeciwko Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowej "B." w Ł. o odprawę pieniężną, po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 1994 r. na posiedzeniu jawnym zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego składowi siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 26 listopada 1993 r., sygn. akt I PZP 45/93

"Czy dopuszczalne jest dokonanie w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.) zmiany umowy o pracę zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Nie jest dopuszczalna - przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) - zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony.**

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

1. Punktem wyjścia dla rozważań nad treścią zagadnienia prawnego przedstawionego w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1993 r., I PZP 43/93, muszą być trzy pojęcia prawne: 1) rodzaj umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.), 2) warunki umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.), 3) treść umowy o pracę. Dwa pierwsze mają charakter zwrotów normatywnych w tym m.in. znaczeniu, że wynikają bezpośrednio z powołanych przepisów kodeksu pracy, trzecie jest pewną konstrukcją teoretyczną stosowaną w literaturze prawa. Z punktu widzenia systematyki przepisów kodeksu pracy i nazewnictwa stosowanego w tym akcie ustawodawczym, pojęcia "rodzaj umowy o pracę" (art. 25 § 1 k.p.) i "warunki umowy" są rozdzielne i autonomiczne, gdyż kodeks pracy nigdzie - także i poza przepisami rozdziału II - nie używa zamiennie zwrotu "rodzaj umowy" dla określenia "jej warunków" lub odwrotnie. Pojęcie rodzaju umowy używane jest powszechnie w orzecznictwie i w literaturze prawa dla oznaczenia czasu trwania umowy, a zwłaszcza dla dychotomicznego podziału umów na umowy bezterminowe i umowy terminowe. Do kodyfikacji pojęcie rodzaju umowy o pracę znane było jedynie w języku prawniczym. Kodeks pracy wprowadził je do języka prawnego. Ogólnie rzecz ujmując, zróżnicowanie rodzajów umowy o pracę ma na celu wskazanie czasu jej trwania oraz jej celu. Pierwsze kryterium pozwala wyodrębnić umowę zawartą

na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Ten ostatni rodzaj umowy o pracę stanowi jednak tylko zjawiskową postać umowy zawartej na czas określony, różniącą się jedynie sposobem oznaczenia terminu jej rozwiązania. Trudno jest przypisać pojęciu rodzaju umowy innego znaczenia niż wynikający bezpośrednio z art. 25 § 1 kodeksu pracy. Zwłaszcza nieuzasadnione byłoby utożsamianie pojęcia rodzaju umowy z jednym z elementów jej warunków, albo różnicowanie rodzajów umowy ze względu na formę ich zawarcia (np. umowy o pracę zawarte na piśmie lub w inny sposób).

2. Termin techniczno-prawny "warunki umowy o pracę" oznacza - obligatoryjne lub fakultatywne - składniki umowy, które określają jej treść. W języku prawniczym, odwołującym się do tradycji cywilistycznych, przyjęto dzielić składniki umowy o pracę na konieczne tzn. przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*) oraz fakultatywne przedmiotowo nieistotne (*naturalia negotii*), których niezamieszczenie w treści umowy nie ma wpływu na skuteczność jej zawarcia. Pierwszą kategorię warunków umowy o pracę określa bezpośrednio kodeks pracy w art. 29 § 1 stanowiąc, że każda umowa powinna określać rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Przyjmuje się także, że zgodnie z przepisami prawa cywilnego dotyczącymi czynności prawnych (art. 56 k.c.), każda umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki prawne w niej wyrażone, lecz również wszelkie inne, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego, ustalonych zwyczajów, uczciwego obrotu, itp. W literaturze prawa pracy poprzedzającej kodyfikację, pod pojęciem istotnych wskaźników (składników) umowy o pracę rozumiano: a) rodzaj pracy określony jej charakterem, funkcją roboczą lub stanowiskiem pracy, b) miejsce wykonywania pracy, c) wynagrodzenie za pracę określone bądź bezpośrednio w samej umowie, bądź pośrednio przez odwołanie się do przepisów lub postanowień aktów prawnych regulujących to wynagrodzenie, d) czas pracy, a w istocie rzeczy jego rozkład, jeżeli ustanowiony został indywidualnie dla konkretnego pracownika. Już w tym okresie, w którym nie obowiązywała jeszcze systematyka pojęć i terminów prawnych wynikająca z przepisów kodeksu pracy, nie zaliczono do kategorii warunków umowy o pracę czasu jej trwania. Oczywiście, w języku potocznym, a także niekiedy w języku prawniczym - o czym szerzej niżej - pojęcie warunków umowy o pracę może obejmować także czas, na który została ona zawarta, skoro okoliczność wskazująca na to, jak długo strony umowy zamierzają pozostawać we wzajemnej więzi prawnej, stanowi znamię tak czy inaczej rozumianych warunków umowy. Na płaszczyźnie jednak przepisów kodeksu pracy, warunek umowy o pracę nie może być utożsamiany z pojęciem jej rodzaju.

3. Pojęcie "treść umowy o pracę" lub "treść stosunku pracy" powszechnie stosowane w literaturze prawa oraz w języku potocznym, nie ma jednakowych, jednoznacznie określonych granic. Pod pojęciem treści umowy o pracę w literaturze prawa rozumie się na ogół te jej składniki, które w tej umowie są, względnie powinny lub mogą być określone. O ile nie ma na ogół wątpliwości co do katalogu ustawowych składników treści umowy o pracę, o tyle fakultatywne jej elementy, a zwłaszcza granice swobody stron do kształtowania tych fakultatywnych elementów, nie są rozumiane jednakowo. Ograniczając zakres rozważań do problematyki bezpośrednio związanej z treścią zagadnienia prawnego, podnieść należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80 (OSPika 1982 z. 9-10 poz. 164) w sposób dorozumiany akceptuje

nie tylko dopuszczalność zmiany umowy zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony przez dokonanie wypowiedzenia "warunków" dotychczasowej umowy w trybie art. 42 k.p., ale także dopuszczalność zamieszczenia w umowie o pracę klauzuli upoważniającej każdą ze stron do takiego przekształcenia rodzaju umowy w drodze wzajemnego porozumienia. Glosator tego orzeczenia (opublikowanego wraz z jego treścią) stanowisko takie akceptuje.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie podziela tego poglądu w tym jego fragmencie, w którym SN uznał uprawnienie pracodawcy do dokonania jednostronnego wypowiedzenia zmieniającego rodzaj umowy bez dodatkowego upoważnienia wynikającego z treści indywidualnej umowy o pracę. Należy odróżnić prawo pracodawcy do jednostronnego wypowiedzenia zmieniającego w obydwu jego wariantach (wypowiedzenie zmieniające zwykłe - art. 42 k.p. i wypowiedzenie zmieniające szczególne - art. 43 k.p.), od wszelkich dodatkowych dwustronnych porozumień stron umowy co do przekształcenia jej rodzaju na warunkach obustronnie uzgodnionych. Wypowiedzenie umowy o pracę jest prawem podmiotowym stron, podlegającym regulacji prawnej dokonanej na trzech poziomach: a) na podstawie przepisów kodeksu pracy lub ustaw szczególnych, b) za pośrednictwem układów zbiorowych pracy lub podobnych aktów prawnych mających walor porozumień normatywnych, c) na podstawie postanowień zawartych w indywidualnych umowach o pracę. Zakładając, że regulacja pozaustawowa prawa wypowiedzenia nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika od tych, które zawarte są w przepisach prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym (art. 18 § 2 k.p.), z drugiej strony nie można a priori wykluczyć możliwości odmiennego od ustawowego ukształtowania niektórych aspektów prawa wypowiedzenia umowy, bądź przez mechanizm działania postanowień układu zbiorowego pracy, bądź przez swobodnie wyrażoną wolę stron indywidualnej umowy o pracę.

Z okoliczności sprawy rozpoznawanej przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wynika jednak, że podmiot zatrudniający nie miał w tej sprawie dodatkowego upoważnienia prawnego do dokonania jednostronnego wypowiedzenia zmieniającego rodzaj umowy o pracę zawartej z powódką.

4. Podane wyżej ogólne zasady odnoszące się do prawa wypowiedzenia umowy o pracę odnoszą się w pełni do wypowiedzenia zmieniającego, do którego - jak wynika to z treści art. 42 § 1 k.p. - powinny być stosowane odpowiednio ogólne przepisy o wypowiedzeniu umowy. Różnica między tymi instytucjami prawa pracy - w zakresie ważnym ze względu na treść zagadnienia prawnego - polega bowiem na tym, że o ile prawo wypowiedzenia definitywnego nie jest ograniczone pozytywnym lub negatywnym katalogiem przyczyn wypowiedzenia, co daje pracodawcy znaczną swobodę powoływania się na zdarzenia lub okoliczności stanowiące w jego przekonaniu uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, o tyle przyczyny wypowiedzenia zmieniającego zostały bezpośrednio ustawowo ograniczone w art. 42 § 1 k.p. do warunków pracy i płacy co oznacza, że swoboda jego decyzji jest ograniczona. W wypadku braku dodatkowych regulacji prawnych przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego w postanowieniach układu zbiorowego lub dodatkowych klauzul w indywidualnej umowie o pracę, uznać należy, że pracodawca nie może dowolnie wykraczać poza granice dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego wyznaczone w przepisach kodeksu pracy.

Poza wspomnianą już wyżej niedopuszczalnością zamiennego stosowania pojęć prawnych wynikających *expressis verbis* z treści art. 25 § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p., za przyjęciem uchwały o treści podanej w sentencji, przemawiają dodatkowo ważne argumenty. Decyzję o przyjęciu jednego z ustawowych rodzajów umowy o pracę podejmują wspólnie strony podczas rokowań poprzedzających jej zawarcie, biorąc pod uwagę wszystkie zachodzące okoliczności. Zawarcie umowy o pracę na czas nie określony stwarza dla pracownika pewne - większe niż przy umowach innego rodzaju - gwarancje stabilizacji zatrudnienia. Poza samą długością okresu wypowiedzenia, który jest zróżnicowany m.in. ze względu na staż pracy, pracodawca ponosi w granicach określonych przez przepisy art. 45-51 kodeksu pracy odpowiedzialność w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Dopuszczalność zmiany rodzaju umowy przez jednostronne wypowiedzenie zmieniające w trybie określonym przez art. 42 kodeksu pracy, przenosi w znacznym stopniu na pracownika ryzyko decyzji o odrzuceniu oferty zmiany rodzaju umowy. Odmowa przyjęcia oferty zmiany rodzaju umowy wywołuje ten skutek, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, a pracownik traci możliwość dowodzenia, że wypowiedzenie było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., aczkolwiek zachowuje niektóre roszczenia wynikające z tego przepisu, o ile udowodni, że wypowiedzenie zmieniające nastąpiło z naruszeniem trybu ustalonego w art. 42 § 2-4 k.p. Dopuszczalność zmiany rodzaju umowy przez wypowiedzenie zmieniające pozbawiałaby także pracowników uprawnień do odprawy pieniężnej określonej w przepisach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), skoro rozwiązanie umowy o pracę ze względu na odrzucenie przez pracownika oferty zmiany rodzaju umowy nie może być poczytane za rozwiązanie tej umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W ten sposób nastąpiłaby istotna zmiana na niekorzyść sytuacji prawnej tych pracowników, którzy zawarli umowy o pracę na czas nie określony, w tym także i tych, którzy legitymują się znacznym stażem pracy u tego pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia zmieniającego. Praktyka taka dezawuowałaby znaczenie prawne umów o pracę zawartych na czas nie określony, stwarzałaby stan niepewności w zakresie stabilizacji zatrudnienia, co w warunkach znacznego bezrobocia zmuszałoby wielu pracowników do przyjmowania ofert terminowego zatrudnienia na okresy dowolnie ustalone przez pracodawcę, bez jakichkolwiek szans ponowienia oferty pracy po upływie czasu, na jaki umowa taka zostałaby zawarta.

Powyższe przesłanki odnoszące się do społecznych następstw dopuszczalności jednostronnego wypowiedzenia przez pracodawcę rodzaju umowy o pracę stanowią jednak tylko swoiste uzupełnienie podstawowej tezy prawnej, która legła u podstaw podjętej uchwały, że zmiana umowy o pracę zawartej na czas nie określony na umowę terminową, w następstwie dokonania wypowiedzenia zmieniającego dokonane przez pracodawcę, jest w świetle przepisów kodeksu pracy niedopuszczalna. Kierując się tymi przesłankami ustalono, jak w sentencji uchwały.

=====