

**Uchwała z dnia 14 czerwca 1994 r.
I PZP 26/94**

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Marka K. przeciwko "P." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Sz. o wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta, zwiększone wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 14 czerwca 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie postanowieniem z dnia 22 kwietnia 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy jest skuteczne prawnie wprowadzenie do umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy klauzuli o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za 2-dwu tygodniowym wypowiedzeniem na podstawie porozumienia stron dokonanego po zawarciu tej umowy?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie przedstawił wyżej przytoczone zagadnienie prawne w następującym stanie faktycznym sprawy: Powód Marek K. w pozwie przeciwko Spółce "P." [...] w Sz. domagał się zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. twierdząc, że strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę zawartą na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy z naruszeniem art. 33 k.p.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie uwzględnił powództwo i ustalił, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 8 stycznia 1993 r. do 8 stycznia 1994 r. W dniu 25 marca 1993 r. strony podpisały porozumienie w formie aneksu do umowy o pracę, w którym z mocą od 1 kwietnia 1993 r. przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez każdą ze stron za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 4 sierpnia 1993 r. pozwany zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że w świetle art. 30 § 1 pkt 4 k.p. zasadą jest, iż umowa o pracę zawarta na czas określony nie podlega wypowiedzeniu i rozwiązuje się z upływem okresu, na który była zawarta. Wyjątkiem od tej zasady jest art. 33 k.p. będący przepisem szczególnym, który dopuszcza możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, za 2 tygodniowym wypowiedzeniem, pod warunkiem jednak, że strony możliwość taką przewidziały przy zawieraniu umowy. Późniejsze umowne

wprowadzenie klauzuli wypowiedzenia sprzeczne jest z art. 33 k.p. W konsekwencji takiego stanowiska - Sąd I instancji na podstawie art. 18 § 2 k.p. uznał za nieważne porozumienie (aneks) stron z 25 marca 1993 r. o wprowadzeniu do umowy klauzuli wypowiedzenia, a dokonane 4 sierpnia 1993 r. wypowiedzenie za naruszające przepisy o wypowiedzeniu i na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. przyznał powodowi odszkodowanie.

Przy rozpoznawaniu rewizji strony pozwanej Sąd Wojewódzki uznał, że przyjęta przez Sąd Rejonowy interpretacja art. 33 k.p., jakkolwiek zgodna z poglądami prawnymi m.innymi autorów komentarza do Kodeksu Pracy pod redakcją A. Filcka (wydanie 1979 r.) i L. Krąkowskiego w opracowaniu "Kodeks pracy w praktyce przedsiębiorstwa" (wydanie 1986 r.), budzi jednak wątpliwości i nie daje podstaw do wniosku, że po zawarciu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy bez klauzuli wypowiedzenia, strony nie mogą wprowadzić takiej klauzuli w drodze porozumienia stron.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego zastrzeżenie możliwości wcześniejszego wypowiedzenia, o którym mowa w art. 33 k.p. i ograniczenie czasowe z tym związane, odnosi się do czynności jednostronnych stron zawierających umowę i oznacza, że każda ze stron przy zawarciu umowy o pracę może zastrzec sobie (przewidzieć) możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Zastrzeżenie takie mógłby uczynić sam tylko zakład pracy, albo tylko pracownik albo, w zbiegu jednostronnych czynności, obie strony umowy o pracę, i tylko takie jednostronne zastrzeżenia podlegają ograniczeniu czasowemu do momentu zawarcia umowy. Natomiast w warunkach zgodnej woli stron, wprowadzenie klauzuli wypowiedzenia po zawarciu umowy, nie jest ograniczone przepisem art. 33 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne nie było przedmiotem rozważań w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wymagało zatem podjęcia uchwały w trybie art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 1994 r., Nr 13, poz. 48).

Kodeks pracy dopuszcza zawieranie umów o pracę na czas określony w § 1 art. 25. Zawarcie tej umowy pozostawione jest uznaniu stron bowiem przepisy kodeksu pracy nie przewidują w tym żadnych ograniczeń. Konsekwencją ustalenia czasu trwania umowy jest jej rozwiązanie się z upływem tego okresu (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), jednakże umowa na czas określony może być również rozwiązana na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), a także przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ale tylko na warunkach określonych w art. 33 k.p. Warunkami tymi są: umowa o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy i klauzula o wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W myśl art. 33 k.p. strony mogą przewidzieć dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w wypadku zawarcia jej na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Tym samym niedopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którą zawarto na okres do 6 miesięcy i takie postanowienie umowy byłoby z mocy prawa nieważne (art. 18 § 2 k.p.). Art. 33 k.p. chroni bowiem przed rozwiązaniem w drodze wypowiedzenia umowę o pracę zawartą

na okres do 6 miesięcy, natomiast zezwala na zamieszczenie klauzuli o możliwości wypowiedzenia tylko w umowach zawartych na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Jest to wyjątek od zasady przyjętej w art. 30 § 1 pkt 4 k.p., że umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta. Wątpliwość Sądu Wojewódzkiego sprowadza się do tego, czy po zawarciu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, dopuszczalne jest późniejsze umowne wprowadzenie klauzuli, o której mowa w art. 33 k.p. Przepis ten stanowi, że przy zawieraniu takiej umowy można przewidzieć dopuszczalność jej wypowiedzenia. W konstrukcji tego przepisu wydaje się, że słowo "zawieranie" odnosi się do określenia rodzaju umowy, nie określa natomiast daty dopuszczalności wprowadzenia klauzuli o wypowiedzeniu. "Zawieranie" umowy o pracę wskazywałoby raczej na powtarzalność tej czynności, w odróżnieniu od słowa "zawarcie", które określa czynność jednorazową. Brzmienie art. 33 k.p. "przy zawieraniu umowy [...] strony mogą przewidzieć" klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia tej umowy nie oznacza więc, że został określony jedyny termin do wprowadzenia dopuszczalności takiej klauzuli w momencie zawierania umowy, ale wskazuje, że ustawodawca w ogóle dopuścił możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony pod warunkiem, że została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Przekonuje o tym również to, że o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony decyduje wola stron, prawo do wypowiedzenia tej umowy wynika bowiem z umowy stron a nie z ustawy, jak to przewiduje np. art. 32 § 1 k.p.

Konsekwencją tego jest, że zgodnie z zasadą swobody kontraktowej, strony mogą modyfikować treść umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, także w formie aneksu do wcześniej już zawartej umowy. Skuteczność takiego porozumienia nie zależy bowiem od tego, kiedy zostało ono zawarte. Takiej zależności nie uzasadnia również ratio legis art. 33 k.p., który chroni przed wypowiedzeniem jedynie umowy o pracę zawarte na okres do 6 miesięcy.

Słusznie podniósł Sąd Wojewódzki, że zbyt daleko idący byłby wniosek, że art. 33 k.p. nie pozwala na wprowadzenie do umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, klauzuli o dopuszczalności wypowiedzenia tej umowy w drodze porozumienia stron. Stanowiłoby to istotne ograniczenie woli stron w zakresie umownego modyfikowania treści umowy o pracę, jeżeli zważy się, że zakaz taki wprost nie wynika z omawianego przepisu art. 33 k.p.

Jeżeli strony mogą w każdym czasie trwania umowy o pracę na czas określony rozwiązać ją na mocy porozumienia stron, to także przy zachowaniu wynikającego z art. 33 k.p. warunku dopuszczalności wypowiedzenia umowy, jakim jest zawarcie jej na okres dłuższy niż 6 miesięcy, mają prawo do zawarcia w tym zakresie odrębnego porozumienia w formie aneksu do zawartej już umowy o pracę.

Z tych względów, Sąd Najwyższy uznał, że z woli obu stron można wprowadzić do umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, klauzulę o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Kierując się wyżej przytoczonymi przesłankami, Sąd Najwyższy sformułował pogląd, który został ujęty w sentencji uchwały.

=====