

**Uchwała z dnia 7 września 1994 r.
I PZP 35/94**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Janusz Łętowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Kazimierzy W. przeciwko II Domowi Pomocy Społecznej w Ł. o odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 7 września 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 17 czerwca 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy z treści art. 33 k.p. przy uwzględnieniu zasady swobody zawierania umów, wynika ograniczenie prawa rozwiązania umowy zawartej na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przed upływem 6 miesięcy ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 kodeksu pracy), może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem 6 miesięcy jej trwania.

U z a s a d n i e

Powódka Kazimiera W. wniosła o zasądzenie od pozwanego II Domu Pomocy Społecznej w Ł. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi wyrokiem z dnia 6 sierpnia 1993 r., [...], oddalił powództwo. Sąd ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia 1993 r. do 31 grudnia 1993 r. (1 rok). Umowa ta zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strona powodowa wypowiedziała umowę o pracę w dniu 28 kwietnia 1993 r. (po czterech miesiącach). Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo, gdyż w art. 33 k.p. nie ma zakazu dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas dłuższy niż sześć miesięcy przed upływem tego okresu, jeżeli strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Rozpoznając rewizję powódki od tego wyroku Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi przedstawił Sądowi Najwyższemu wyżej opisane zagadnienie prawne. Sąd Wojewódzki podniósł, że dotychczasowa praktyka, powołując się na poglądy literatury, uznawała, iż rozwiązanie umowy zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy dopuszczalne jest dopiero po upływie tego okresu. Według tego poglądu sytuacja osoby zatrudnionej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy nie może być gorsza od sytuacji prawnej osoby zatrudnionej na krótszy czas określony. W tym ostatnim przypadku, zgodnie z art. 33 k.p., w ogóle niedopuszczalne jest zastrzeżenie możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Wyprowadzany jest z tego wniosek, że celem przepisu art. 33 k.p. jest zagwarantowanie trwania umowy na czas określony przez co najmniej sześć miesięcy. Sąd Wojewódzki zauważył jednak, że stanowisko to nie uwzględnia w pełni zasady swobody umów. Jego zdaniem art. 33 k.p. nie zawiera wprost zakazu dokonania wypowiedzenia umowy na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, jeżeli taką możliwość strony ustaliły, przed upływem tego okresu, a w określonych sytuacjach może to być korzystne dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.). Na rozprawie przed Sądem Najwyższym prokurator wniósł o udzielenie na przedstawione zagadnienie prawne odpowiedzi twierdzącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 33 kodeksu pracy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z treści tego przepisu wyprowadzono dotychczas wnioski, że: w ogóle niedopuszczalne jest zawarcie w umowie o pracę na czas krótszy niż sześć miesięcy klauzuli o możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem; możliwość taką strony mogą przewidzieć tylko w chwili zawierania umowy; oraz że w przypadku umowy na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy i zastrzeżeniu dopuszczalności jej wypowiedzenia nie może to nastąpić przed upływem tego okresu (por. J. Broł i J. Szczerski [w:] "Kodeks pracy - Komentarz" Warszawa 1977 s. 33-34, A. Filcek [w:] "Kodeks pracy z komentarzem" Warszawa 1979 s. 63). Podkreślano, że umowa o pracę na czas określony powinna stabilizować sytuację pracownika i gwarantować przewidziany w niej okres zatrudnienia, bez możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, zwłaszcza że rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem nie korzysta z ochrony z art. 45 k.p. (nie musi być uzasadnione) oraz nie jest wymagana konsultacja związkowa z art. 38 k.p. Uznawano przede wszystkim, że sytuacja pracownika, który zawarł umowę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, przy zastrzeżeniu możliwości dokonania wypowiedzenia umowy, nie może być gorsza niż pracownika, który zawarł umowę na czas określony krótszy niż sześć miesięcy. Skoro więc przy umowie krótszej niż sześć miesięcy w ogóle niedopuszczalne jest zastrzeżenie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, to przy umowach dłuższych, wypowiedzenie powinno być możliwe dopiero po tym okresie. Poglądy te nie mogą być w pełni uznane za słuszne, gdyż nie uwzględniają treści przepisu art. 33 k.p. oraz nie przywiązują dostatecznej wagi do swobody stron w kształtowaniu treści umów o pracę. Niewątpliwie prawidłowe jest stanowisko, że skoro omawiany przepis pozwala na zastrzeżenie możliwości rozwiązania za wypowiedzeniem umowy na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, to a contrario niedopuszczalne jest wprowadzenie takiej możliwości w umowie na krótszy czas określony. Zatem klauzula o możliwości dokonania wypowiedzenia w umowie na czas określony krótszy niż sześć miesięcy byłaby nieważna (art. 18 § 2 k.p.). Już jednak pogląd, że klauzula o możliwości wypowiedzenia umowy zawartej na czas dłuższy niż sześć miesięcy może być przez strony wprowadzona jedynie w chwili zawarcia tej umowy, jest zbyt daleko idący. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94 (dotychczas nie publikowana) Sąd Najwyższy uznał, że strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność

wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy przyjął, że w konstrukcji przepisu art. 33 k.p. słowo "zawieranie" odnosi się do określenia rodzaju umowy, nie oznacza natomiast daty dopuszczalności wprowadzenia klauzuli o wypowiedzeniu. 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 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. 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. Poglądy te należy podzielić.

Nie jest słuszne doszukiwanie się w treści art. 33 k.p. zakazu rozwiązywania za wypowiedzeniem umów zawartych na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, przy wprowadzeniu przez strony takiej możliwości przed upływem tego okresu. O ile przepis ten pozwala na wykładnię a contrario wykluczającą możliwość zastrzeżenia dopuszczalności wypowiedzenia umów zawartych na czas krótszy niż sześć miesięcy, to dalsze wnioskowanie przy pomocy tej metody wykładni jest już nieuprawnione. Z zakazu tego bowiem nie wynika niedopuszczalność dokonywania wypowiedzenia umowy przed upływem sześciu miesięcy. Wniosek taki zakładałby istnienie luki w prawie, której nie można domniemywać. Już zresztą uzasadnienie tego poglądu wskazuje, że byłaby to tzw. luka aksjologiczna, wyprowadzana z porównania sytuacji pracowników (pracownik, który zawarł umowę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy nie może być w gorszej sytuacji niż pracownik, który zawarł umowę na czas krótszy). Gdyby uznać istnienie takiej luki, to nie uprawnia ona do stosowania analogii, a może prowadzić tylko do sformułowania postulatu de lege ferenda. Nie uwzględnia ona bowiem prawnego zróżnicowania sytuacji pracowników w obu wymienionych stanach faktycznych. Umowa o pracę na czas określony stabilizuje nie tylko sytuację pracownika, ale także pracodawcy. Obie strony mogą przy niej liczyć, że zatrudnienie będzie trwało przez czas określony w umowie. O ile jednak przy umowach zawartych na krótkie okresy (ustawodawca uznał, że dotyczy to umów trwających do sześciu miesięcy) strony mogą z reguły z dostatecznym prawdopodobieństwem przewidzieć okoliczności wykonywania umowy, to przy umowach na dłuższe okresy jest to już utrudnione lub wręcz niemożliwe. Dlatego też przy umowach zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy stabilizacja zatrudnienia ustanowiona w interesie obu stron, ustępuje przed koniecznością uwzględniania okoliczności, które mogą powstać po zawarciu umowy. Przy takich umowach ustawodawca przewidział więc możliwość wprowadzania klauzul pozwalających na ich wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem. Jest to zależne od woli stron i dlatego musi być ona uwzględniana w pierwszym rzędzie. Strony godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy okresowej dłuższej niż sześć miesięcy uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia. Nie musi to

koniecznie dotyczyć pracodawcy, gdyż w pewnych sytuacjach może to być także korzystne dla pracownika. Brak zastrzeżenia, iż wypowiedzenie będzie dopuszczalne dopiero po upływie sześciu miesięcy (a taką klauzulę strony mogą wprowadzić), oznacza możliwość jego dokonania w każdym czasie. Przemawia za tym przede wszystkim stwierdzenie, że umowę na czas określony, także krótszy niż sześć miesięcy, strony mogą zawsze rozwiązać za wzajemnym porozumieniem (art. art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

Uwzględnienie przede wszystkim treści art. 33 k.p. nie zawierającego zakazu dokonywania wypowiedzenia umów okresowych zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy, przy wprowadzeniu takiej możliwości przez strony przed upływem tego okresu, prowadzi do podjęcia uchwały jak w sentencji. Prowadzi do niej także uwzględnienie różnicy w sytuacji stron stosunku pracy przy umowie okresowej na czas dłuższy niż sześć miesięcy i przy umowie okresowej na czas krótszy oraz uwzględnienie znaczenia swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy.

=====