

## **Uchwała z dnia 14 lutego 2012 r.**

### **III PZP 5/11**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Halina Kiryło, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lutego 2012 r. sprawy z powództwa Iwony K. przeciwko Mariuszowi A. o sprostowanie świadectwa pracy, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 24 maja 2011 r. [...]

„Czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, dokonane przez pracownika powoduje skutek w postaci rozwiązania umowy?”

p o d j ą ł uchwałę:

**Oświadczenie woli nazwane wypowiedzeniem, złożone pracodawcy przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.), powoduje rozwiązanie umowy o pracę na mocy przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.**

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

Przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wyłoniło się w następującym stanie faktycznym. Powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 października 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres dwóch lat. W umowie o pracę nie zastrzeżono możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. W dniu 30 czerwca 2010 r. pozwany otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone przez powódkę. W piśmie doręczonym powódce dnia 8 lipca 2010 r. pozwany poinformował ją, że wiążąca strony umowa o pracę nie przewiduje możliwości wcze-

śniejszego rozwiązania stosunku pracy i nie może wyrzucić oczekiwanego przez powódkę skutku. Dnia 13 lipca 2010 r. powódka po raz ostatni pojawiła się w pracy.

Dnia 20 lipca 2010 r. pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych to jest porzucenie pracy z dniem 14 lipca 2011 r. Dnia 28 lipca 2010 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym pozwany wpisał, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 13 lipca 2010 r. bez wypowiedzenia ze strony pracodawcy na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W piśmie z dnia 6 sierpnia 2010 r. powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, co do miejsca wykonywania pracy oraz co do sposobu rozwiązania stosunku pracy. Dnia 12 sierpnia 2010 r. pozwany sporządził nowe świadectwo pracy, w którym zmieniony został zapis co do miejsca wykonywania pracy; natomiast zapis co do sposobu rozwiązania stosunku pracy pozostał taki sam.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy, poprzez wykreślenie dotychczasowego zapisu i wskazanie, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika, zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 33 k.p. strony przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Strony nie przewidziały takiej możliwości, co oznacza, że aby umowa rozwiązała się zgodnie z prawem, to musiała trwać przez cały okres na jaki była zawarta, o ile oczywiście nie zaszłyby okoliczności uzasadniające jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy argumentował, że zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. pozwany zapoznał się z treścią wypowiedzenia dnia 30 czerwca 2010 r. i uznać należy, iż tego dnia zostało ono skutecznie złożone. Pozwany nie miał żadnego wpływu na ważność tego oświadczenia woli, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością jednostronną, która nie wymaga akceptacji drugiej strony stosunku pracy. Powódka składając takie oświadczenie, uczyniła to niezgodnie z art. 33 k.p. Nie oznacza to jednak, że stosunek pracy łączący strony trwa po zakończeniu okresu wypowiedzenia tylko oznacza, że wypowiedzenie dokonane przez powódkę narusza art. 33 k.p. Sąd Rejonowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 126/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 359) z którego wynika, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, dokonane z naruszeniem art. 33

k.p., powoduje rozwiązanie umowy w terminie wskazanym przez pracodawcę, a przepis art. 189 k.p.c. nie może stanowić podstawy do skutecznego domagania się ustalenia istnienia stosunku pracy po dacie rozwiązania umowy. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy może złożyć jednostronnie oświadczenie woli o wypowiedzeniu, a więc stanowisko Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy w pełni podzielił, odnosi się też do sytuacji, gdy pracownik, a nie pracodawca, składa oświadczenie woli, które wprawdzie jest niezgodne z treścią art. 33 k.p., ale jednak skutecznie doprowadza do rozwiązania stosunku pracy po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy przyjął, iż stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 13 lipca 2010 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Oświadczenie woli pracodawcy z dnia 20 lipca 2010 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie ma żadnego znaczenia prawnego, gdyż zostało złożone po rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę. Świadczenie pracy potwierdza dane wynikające z zaistniałych stosunków prawnych w ramach trwającego stosunku pracy, w tym zgodnie z art. 97 § 2 k.p. sposób rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że podany przez pozwanego w świadectwie pracy sposób rozwiązania umowy o pracę jest niezgodny z rzeczywistym trybem jej rozwiązania i na podstawie art. 97 § 2 k.p. należało świadectwo pracy sprostować w tym zakresie.

Rozpatrując apelację pozwanego od tego wyroku Sąd Okręgowy powziął wątpliwość przedstawioną w pytaniu skierowanym do Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy wskazał na dwie możliwości jego rozstrzygnięcia. Stwierdził, że można przyjąć pogląd - tak jak to uczynił Sąd Rejonowy - iż takie wypowiedzenie powoduje skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę, gdyż w prawie pracy istnieje zasada braku bezwzględnej nieważności czynności rozwiązujących stosunek pracy. Sąd Okręgowy zauważył, że ten pogląd powoduje jednak „fikcyjność” umowy o pracę zawartej na czas określony, która co do zasady powinna trwać przez okres, na który była zawarta. Jako drugą możliwość Sąd Okręgowy wskazał na zakwalifikowanie takiego wypowiedzenia jako nieważnego na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż jest ono czynnością prawną dokonaną bez podstawy prawnej (bez uprawnienia do jej dokonania). Sąd ten zauważył, iż przeciwko zrównaniu skutków prawnych wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony w sytuacji, w której strony zawarły klauzulę o dopuszczalności jej wypowiedzenia, z sytuacją w której umowa nie zawiera tej klauzuli, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I

PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779). Stwierdził w nim bowiem, że przepisy art. 50 § 3 i 4 k.p. (regulujące roszczenia pracownika w razie wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów) nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązywania. W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. (czyli takie, które służą mu w razie rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Zagadnienie przedstawione przez Sąd Okręgowy w Lublinie nasuwa poważne wątpliwości prawne, które nie były do tej pory wyjaśniane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Kwestia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, w której nie przewidziano możliwość jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.), była rozważana tylko w odniesieniu do takiego wypowiedzenia, które zostało złożone przez pracodawcę. Orzecznictwo Sądu Najwyższego było niejedolite, aż zagadnienie to rozstrzygnęła uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11. Przyjęto w niej, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku, gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. Stanowisko zajęte w tej uchwale jest częściowo przydatne dla rozstrzygnięcia rozważanego zagadnienia prawnego. Oba te zagadnienia są bowiem tożsame przedmiotowo (ten sam rodzaj czynności prawnej), a różnią się tylko podmiotowo (kto dokonał tej czynności). Różnica ta ma jednak istotne znaczenie, gdyż z uwagi na zasadę wolności pracy (art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji, art. 10 § 1 i art. 11 k.p.). Kodeks pracy całkowicie odmiennie reguluje następstwa sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika lub przez pracodawcę i stawia odmiennie wymagania prawne tym czynnościom.

2. Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu Rejonowego w tej części, w której odrzuca on możliwość stwierdzenia nieważności bezwzględnej analizowanego wypowiedzenia na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. W tym zakresie wy-

powiedzenie umowy przez pracownika w razie braku umocowania do jego złożenia (czyli gdy czynność ta nie jest przewidziana w Kodeksie pracy lub w umowie na podstawie upoważnienia zawartego w tym Kodeksie) nie różni się od takiego wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę. W obu przypadkach mamy do czynienia z jednostronną czynnością prawną, która jest niedopuszczalna i dlatego nie może kształtować sytuacji drugiej strony w taki sam sposób, co jednostronna czynność przewidziana prawem lub zgodną z nim umową. Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej uchwały III PZP 6/11, mamy tu do czynienia z inną czynnością niż wypowiedzenie umowy i dlatego nie może ona być oceniana w płaszczyźnie nieważności wypowiedzenia. Nie jest ona wypowiedzeniem, lecz tylko jego pozorem. Przedstawiając to zagadnienie bardziej obrazowo, można ją przyrównać do jednostronnego oświadczenia pracownika, według którego rozwiązuje on umowę „na mocy porozumienia stron”.

Podnieść także należy - nawiązując do przedmiotu postępowania w sprawie - że przyjęcie koncepcji nieważności bezwzględnej omawianego wypowiedzenia oznacza dalsze trwanie stosunku pracy, czego skutkiem jest nieprzystąpienie pracownikowi prawa do świadectwa pracy (art. 97 § 1 k.p.). Prawo to pracownik nabywa bowiem tylko w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Do nabycia tego prawa konieczne jest zatem zajście innego zdarzenia niż to „wypowiedzenie umowy” przez pracownika. W praktyce najczęściej tym zdarzeniem jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegającego na bezprawnym zaprzestaniu wykonywania pracy. Złożenie tego oświadczenia przez pracodawcę zależy jednak od jego uznania i wymaga podjęcia dodatkowych czynności (zwrócenie się do zakładowych organizacji związkowych na podstawie art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych o informację, czy pracownik korzysta z ich obrony, ewentualnie zwrócenie się o opinię co do zasadności rozwiązania - art. 52 § 3 k.p. - lub w wymaganych przypadkach o zgodę organizacji związkowej lub innego podmiotu oraz sporządzenie i doręczenie pisma rozwiązującego umowę). Nadto wiąże się to z ryzykiem przegrania procesu z powództwa pracownika. Natomiast okolicznością skłaniającą pracodawcę do rozwiązania umowy może być obawa, że po pewnym czasie pracownik wystąpi z powództwem o dopuszczenie do wykonywania pracy (art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 471 k.c. i art. 300 k.p.), jako że stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu. To powództwo może być oddalone z uwagi na jego sprzecz-

ność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), ale przepis ten stosuje się zawsze z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności sprawy i dlatego nie może on być podstawą generalnego rozstrzygnięcia co do sposobu stosowania prawa.

Wskazane wyżej niekorzystne następstwa konstrukcji bezwzględnej nieważności wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony nie przewidziały tej możliwości, jednoznacznie przemawiają za poglądem o skuteczności takiego oświadczenia pracownika.

3. Skoro to oświadczenie pracownika, nazwane wypowiedzeniem umowy, nie jest wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 33 k.p., jednocześnie wynika z niego wyraźny zamiar rozwiązania stosunku pracy, to powstaje kwestia jego kwalifikacji prawnej. W tym zakresie należy odwołać się do poglądów wyrażonych w powołanej uchwale III PZP 6/11. Sąd Najwyższy przyjął w niej, że takie wypowiedzenie - złożone przez pracodawcę - powinno być kwalifikowane w ramach przewidzianych w Kodeksie pracy dozwolonych sposobów rozwiązania stosunku pracy. Wyłączenie możliwości traktowania takiego oświadczenia pracownika jako wypowiedzenia umowy prowadzi do wniosku, że - respektując jego zamiar rozwiązania stosunku pracy - należy je uważać za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.). Jednym ze skutków takiej kwalifikacji oświadczenia pracownika powinno być wpisanie do świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika - tak samo, jak takie rozwiązanie umowy przez pracodawcę - wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od jego zgodności z przepisami określającymi przesłanki dopuszczalności rozwiązania. Różnią się one wprawdzie zakresem roszczeń przysługujących drugiej stronie, ale nie ma to znaczenia w przedmiocie skuteczności rozwiązania. Roszczenia te określone są w Kodeksie pracy, co powoduje niedopuszczalność korzystania z przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Roszczenie o przywrócenie do pracy, przysługujące pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 56 k.p.) nie jest warunkiem koniecznym przyjęcia względnej nieważności rozwiązania umowy. Nieważność ta występuje także wtedy, gdy jedynym roszczeniem służącym drugiej stronie jest roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 3, art. 59 i art. 61<sup>1</sup> k.p.).

5. Stanowisko zajęte w uchwale powoduje uzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika wypowiadającego umowę o pracę na czas określony w

zależności od tego, czy umowa przewidywała dopuszczalność jej wypowiedzenia. W przypadku „wypowiedzenia” przez pracownika umowy nieprzewidującej możliwości jej wypowiedzenia, jego działanie z reguły jest sprzeczne z prawem i może go spotkać stosowna sankcja odszkodowawcza (art. 61<sup>1</sup> k.p.). Trzeba jednak zwrócić uwagę, że tego rodzaju „wypowiedzenie” może nie pociągać za sobą negatywnych dla pracownika skutków, jeżeli zachodziły przesłanki rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.).

Z tych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====