

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Forma dokumentowa a forma oświadczeń woli (wiedzy) w kodeksie pracy

Documentary form and form of declarations of intent (knowledge) in the Polish Labour Code

Streszczenie

Autorka referuje najnowszy judykant Sądu Najwyższego dotyczący zagadnienia formy oświadczeń woli (wiedzy) w prawie pracy, w którym Sąd Najwyższy po raz pierwszy odniósł się wprost do możliwości stosowania do oświadczeń stron stosunku pracy formy dokumentowej (art. 77² k.c.).

Słowa kluczowe

forma czynności prawnych, forma dokumentowa, kodeks pracy — forma czynności prawnych, kodeks pracy — forma oświadczeń woli, kodeks pracy — forma oświadczeń wiedzy

JEL: K31

Przypomnijmy, że forma dokumentowa czynności prawnej została wprowadzona do kodeksu cywilnego od 8 września 2016 r. (ustawą nowelizującą kodeks cywilny z 10 lipca 2015 r., DzU poz. 1311 ze zm.). Według art. 77² k.c. do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie, zaś art. 77³ k.c. stanowi, że dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. W szczególności za złożenie oświadczenia woli w formie dokumentowej można uznać złożenie go w postaci elektronicznej (art. 60 k.c.). Zgodnie zaś z art. 61 § 2 k.c. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

Definicję legalną terminu „środek komunikacji elektronicznej”, ale tylko na potrzeby regulacji świadczenia usług drogą elektroniczną, zawiera ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (DzU z 2020 r. poz. 344); nie zawiera jej ani kodeks cywilny, ani kodeks pracy (por. art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 2 pkt 5 tej ustawy określenie „środki komunikacji elektronicznej” oznacza „rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną”.

Należy także podkreślić za K. Jaśkowskim (2021, s. 280–281), iż forma dokumentowa nie jest równoznaczna

Abstract

The author presents the latest judgment of the Supreme Court on the issue of the form of declarations of will (knowledge) in labour law, in which the Supreme Court referred for the first time directly to the possibility of applying the documentary form to the statements of the parties to the employment relationship (Civil Code Article 77²).

Keywords

form of legal acts, documentary form, labour code — form of legal acts, labour code — form of declarations of intent, labour code — form of knowledge statements

formie pisemnej i elektronicznej, gdyż nie zawiera podpisu ręcznego lub elektronicznego. Istnieje natomiast odwrotna zależność. Czynność dokonana w formie pisemnej, a nie w przewidzianej przez ustawę formie dokumentowej, jest niewadliwa, gdyż forma pisemna spełnia zarazem (z nadatkiem) przewidziane w art. 77² i 77³ k.c. wymagania dotyczące formy dokumentowej. Inaczej mówiąc, forma pisemna pochłania formę dokumentową.

Forma dokumentowa jest stopniowo wprowadzana do kodeksu pracy, po raz pierwszy w art. 97 § 1¹ (zob. też art. 94⁴ pkt 2 i art. 94⁶ k.p.). W tych przepisach jako dopuszczalny nośnik informacji wskazano jego postać papierową lub elektroniczną. W literaturze prawa pracy wskazano wprost, że forma dokumentowa może być stosowana wtedy, gdy w kodeksie pracy nie wprowadzono wymogu formy pisemnej (lub ewentualnie innej) dla danej czynności prawnej, czyli że czynność ta może być dokonana w formie dowolnej (Jaśkowski, 2021, s. 281.). Wprowadzenie formy dokumentowej co prawda prawnie sankcjonuje powszechnie stosowane składanie oświadczeń przez strony stosunku pracy przy pomocy elektronicznych środków komunikacji bez używania bezpiecznego podpisu elektronicznego (wymagane jest jedynie zachowanie możliwości ustalenia osoby składającej oświadczenie), ale nie dotyczy to oświadczeń, dla których kodeks pracy wymaga złożenia ich na piśmie (w formie pisemnej).

Pogląd ten został podzielony w wyroku Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., III PSKP 2/21 (LEX nr 3108598), w którego tezie wskazano, że zmiany w zakresie formy czynności prawnych, w tym przyjęcie formy dokumentowej, nie

mają wpływu na zawarowany w art. 38 § 1 k.p. wymóg formy pisemnej dla konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową.

Sąd Najwyższy podkreślił, że forma pisemna jest istotnym elementem trybu konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę ze związkiem zawodowym (art. 38 § 1 k.p.) i jego niezachowanie stanowi podstawę domagania się przez pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Tak przyjęto w uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNC 1978/8/127) i według Sądu Najwyższego w obecnym składzie brakuje podstaw do odstąpienia od tej wykładni. Czyli nie tylko do wyłączenia (pominięcia) wymogu formy pisemnej z katalogu naruszeń kwalifikowanych, a więc naruszeń przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.), ale także do odstąpienia od pisemnej formy konsultacji zamiaru wypowiedzenia na rzecz formy dokumentowej.

Sąd wskazał przy tym na dwa zasadnicze argumenty.

Pierwszy wynika z tego, że tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową jest instytucją szczególną, w pełni uregulowaną w prawie pracy, zatem nie ma podstaw do stosowania prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Wymagana forma pisemna konsultacji stanowi element określonego rozwiązania prawnego, które jest samodzielne i odrębne, bo do wypowiedzenia nie musi dojść. Zastrzeżenie formy pisemnej nie zostało przyjęte tylko dla celów dowodowych. Art. 38 § 1 k.p. określa obowiązek, którego wykonanie ma nastąpić na piśmie, co stanowi jednoznaczną normę prawną, której naruszenie jest obwarowane sankcją (art. 45 § 1 k.p.). Znaczenie obowiązku czynności w formie pisemnej nie może być więc zredukowane do samego dowodu czynności konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Wymagana forma pisemna determinuje (otwiera) przewidziany w ustawie tryb konsultacji, czyli określoną sekwencję działań (zdarzeń oraz zachowań) i terminów, wymaganych od pracodawcy oraz związku zawodowego.

Drugi argument to stwierdzenie, że wprowadzenie w prawie cywilnym formy dokumentowej nie łączy się ze zmianą przepisów o formie pisemnej, co dodatkowo potwierdza, że nie ma podstaw do innej niż dotychczasowa wykładnia warunku (wymogu) konsultacji zamiaru wypowiedzenia w formie pisemnej przyjętej w art. 38 § 1 k.p.

Nie ma zatem podstaw zapatrywanie na większą dowolność w zakresie formy czynności pracodawcy z jednocze-

snym zachowaniem skutków podejmowanych czynności, gdyż jak stwierdzono tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia określony jest bezwzględnie w ustawie i wymaga przestrzegania jako regulacja, której naruszenie ma charakter obiektywny i składa się *ex lege* na naruszenie przepisów o rozwiązaniu umów o pracę.

Regulacja wynika z ochronnej funkcji prawa pracy. Ma na uwadze gwarancję dla pracownika przeprowadzenia właściwej konsultacji związkowej. Pracownik nie uczestniczy w konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę i z reguły o niej nie wie.

Jak wywiódł dalej Sąd Najwyższy, zapis komunikacji pocztą elektroniczną może spełniać wymagania dla formy dokumentowej (art. 77² k.c.), jest to jednak inna forma niż pisemna (art. 78 k.c.). Prawodawca wyraźnie odróżnia te formy. Z samej definicji forma dokumentowa nie spełnia warunków formy pisemnej. O ile więc przed wprowadzeniem formy dokumentowej określone wypowiedzi w piśmiennictwie co do innej formy niż pisemna dla wypowiedzenia umowy o pracę miały uzasadnienie w braku regulacji (por.: uchwała SN z 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSP 2004/9/109 z krytyczną glosą T. Liszcz oraz krytyczną glosą A. Świątkowskiego, „Palestra” 2004/3–4/265; wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, OSNP 2008/5–6/59 i krytyczną glosą J. Świątek-Rudoman, „Gdańskie Studia Prawnicze — Przegląd Orzecznictwa” 2009/2/129–134 oraz wyrok SN z 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, OSP 2010/5/52 z krytyczną glosą M. Giaro), to wprowadzona w 2016 r. forma dokumentowa i jej odrębność od formy pisemnej potwierdza, że prawodawca nie odstąpił od zwykłej formy pisemnej przyjętej w dotychczasowych regulacjach, których nie zmienił.

Sąd Najwyższy uwypuklił, iż powyższy argument na gruncie prawa cywilnego należy zestawić z tezą, że ustawodawca nie pozostawia swobody co do konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w formie pisemnej (art. 300 k.p.). Wynika to z wskazanej odrębności art. 38 k.p., który ma samodzielne znaczenie w zakresie szczególnej instytucji konsultacji związkowej w prawie pracy, ze względu na ochronę zatrudnienia. Przepis wyznacza normę sankcjonowaną, składającą się na specjalną procedurę, dlatego określona w niej forma jest wiążąca, a nie dowolna. Chodzi więc o dotychczasowe rozumienie formy pisemnej, czyli ujętej tradycyjnie na papierze z podpisem osoby lub przedstawiciela pracodawcy (art. 38 § 1 k.p.).

Bibliografia/References

Jaśkowski, K. (2021). W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Warszawa.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.