

Wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r.

I PK 209/03

1. Uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy, które przysługuje pracownikowi na podstawie art. 59 k.p., może pozostawać w sprzeczności z art. 8 k.p.; w jego miejsce pracownikowi może zostać przyznane odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 58 k.p.

2. Nie zachodzi niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., jeżeli sąd powoła się zarówno na naruszenie zasad współżycia społecznego, jak i na czynienie użytku z prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, a uzasadniona jest tylko jedna z ocen dotyczących tych dwu naruszeń.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2004 r. sprawy z powództwa Jana F. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 15 stycznia 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Jana F. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 15 stycznia 2003 r. [...], którym Sąd ten: 1. zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jędrzejowie z dnia 8 października 2002 r. [...] w części oddalającej powództwo w przedmiocie uchylenia kary nagany i w tym zakresie uchylił karę nagany z dnia 26 marca 2002 r. oraz 2. w pozostałej części oddalił apelację powoda (ponadto Sąd drugiej instancji

wzajemnie zniósł koszty postępowania za drugą instancją). Wyrok Sądu drugiej instancji został zaskarżony kasacją tylko w części, w której oddalił on apelację strony powodowej.

Z ustaleń zawartych w tym wyroku wynika, że Jan F. jest lekarzem zatrudnionym w pozwanym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w W. od 1980 r. Z dniem 1 czerwca 1998 r. zatrudniony został na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno-położniczego na okres do 31 maja 2004 r. Zawarta w dniu 27 maja 1998 r. umowa o pracę na czas określony nie przewidywała możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia. W dniu 26 czerwca 2002 r. pracodawca zastosował wobec powoda karę nagany za niewłaściwe odnoszenie się do pacjentki, co było powodem opuszczenia przez nią szpitala na własne żądanie. Następnie pismem z dnia 19 kwietnia 2002 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2002 r., podając jako przyczynę powtarzające się skargi na naganne postępowanie powoda jako ordynatora oraz złą sytuację ekonomiczną oddziału wynikającą z małego „obłożenia” mimo przeprowadzonej restrukturyzacji i zmniejszenia liczby łóżek.

Odnosnie do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę Sąd Pracy ustalił, że od kilku lat wpływały do pozwanego zakładu pracy skargi dotyczące powoda jako ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego. Skargi wpływały również do Ś. Regionalnej Kasy Chorych, o czym poinformowany został Starosta W. Po objęciu przez powoda funkcji ordynatora oddziału ginekologiczno-położniczego powstał konflikt wśród personelu tego oddziału, zaś współpraca pielęgniarki oddziałowej z powodem nie układała się dobrze z uwagi na nerwowe zachowanie się powoda. Mimo zmniejszenia liczby łóżek na tym oddziale, był on „obłożony” w połowie, co przynosiło straty finansowe. Dlatego na początku 2002 r. dyrektor pozwanego zakładu przeprowadził z powodem rozmowę na ten temat dając mu 3-miesięczny termin na wyprowadzenie oddziału z zapaści finansowej. W ocenie dyrektora strony pozwanej to powód był przyczyną powstałej sytuacji, gdyż „odstraszał” pacjentki niewłaściwym zachowaniem. W okresie od stycznia do kwietnia 2002 r. oddział ten przyniósł stratę w wysokości 51.353,41 zł, natomiast w okresie od maja do lipca 2002 r., a więc w czasie gdy powód już nie świadczył pracy (korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia), oddział przyniósł zysk w kwocie 42.639,90 zł, co świadczy o tym, że zwiększyła się liczba pacjentek korzystających z usług oddziału. Zdaniem Sądu Pracy, powtarzające się skargi na niewłaściwe zachowanie powoda wobec pacjentek oraz brak jego reakcja na te skargi, a także zastrzeżenia dyrektora co do efek-

tów jego pracy, uzasadniają rozwiązanie z nim umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Pracodawca nie negował przy tym wiedzy i umiejętności fachowych powoda, a z pisma okręgowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej wynika, że sprawy z zakresu odpowiedzialności zawodowej przeciwko powodowi zostały prawomocnie zakończone umorzeniem postępowania.

Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia z uwagi na to, że pracodawca rozwiązując w drodze wypowiedzenia umowę o pracę na czas określony (w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania), naruszył jednak prawo. Powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1998 r., I PKN 414/98, według którego w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy w powiązaniu jednak z art. 59 k.p., który to artykuł pozwala sądowi na ocenę, czy przywrócenie do pracy jest celowe ze względu na długość okresu, który pozostał do końca umowy o pracę. Co prawda, do zakończenia wskazanej umowy pozostały jeszcze dwa lata, lecz przywrócenie powoda do pracy nie byłoby celowe ze względu na wagę przyczyny wypowiedzenia. Pozostawienie powoda w zatrudnieniu pogorszyłoby sytuację finansową oddziału ginekologicznego, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do konieczności jego likwidacji.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że jest ona zasadna tylko w części dotyczącej oddalenia powództwa w zakresie dotyczącym nałożonej na niego kary. Za bezzasadną uznał on natomiast apelację w przedmiocie przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie można uznać za bezprawne przechowywanie ponad jeden rok przez pracodawcę skarg na powoda. Skargi te bowiem powtarzały się, pracodawca musiał odpowiadać na nie zarówno skarżącym się, jak i np. Urzędowi Wojewódzkiemu w K., Ś. Regionalnej Kasy Chorych, czy Staroście W. W tej sytuacji konieczne wręcz było prowadzenie dokumentacji w tym zakresie. Sąd ten w tym kontekście powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01 (Monitor Prawniczy 2000 r. nr 17), w którym stwierdzono, że działanie pracodawcy mające na celu ustalenie przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, polegające na sporządzeniu i złożeniu do akt osobowych notatki o ich zachowaniu, nie może być uznane za bezprawne i naruszające dobra osobiste pracownika. Sąd drugiej instancji podkreślił również, że art. 113 § 1 k.p. nakazuje usunąć z akt osobowych pracownika odpis zawiadomienia o ukaraniu (po roku nienagannej pracy), ale nie nakazuje usunięcia

dokumentów wykazujących uchybienia pracownika w wykonywaniu przez niego obowiązków. Odnośnie do zarzutów powoda, że rozwiązano z nim za wypowiedzeniem terminową umowę o pracę, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania, stwierdził, że poza sporem jest naruszenie przez stronę pozwaną przepisów w tym zakresie (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Równocześnie Sąd ten w całości podzielił pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAP 1999 nr 24, poz. 779), że przepis art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania; w takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. Powód z przysługujących mu dwóch roszczeń, tj. roszczenia o przywrócenie do pracy oraz roszczenia o odszkodowanie, wybrał roszczenie o przywrócenie do pracy. Jednakże każde roszczenie ze stosunku pracy podlega ocenie z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa oraz zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zarzut nadużycia prawa może być postawiony każdemu podmiotowi korzystającemu z przysługujących mu uprawnień w sposób sprzeczny z kryteriami wskazanymi w art. 8 k.p. Ustawodawca wskazuje na dwie równorzędne „przesłanki”, z których każda uzasadnia zarzut nadużycia prawa, tj. działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem danego prawa podmiotowego oraz działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. „Przesłanki” te nie zostały jednak bliżej określone i każdorazowo podlegają ocenie sądu. Generalnie przyjmuje się, że przez społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa rozumie się działanie zgodne z organizacyjną funkcją prawa pracy, to jest postępowanie stron stosunku pracy zgodnie z celem danej normy zmierzające do zapewnienia efektywnego przebiegu pracy. Natomiast przez zasady współżycia społecznego rozumie się normy postępowania ludzkiego, różne od norm prawnych, powiązane z normami moralnymi i obyczajowymi, które dotyczą wzajemnych stosunków między ludźmi. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych działanie powoda narusza zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jak i zasady współżycia społecznego. W przypadku gdy pracodawcą jest zakład leczniczy, zagrożenie jego interesów może polegać również na utracie dobrego imienia wśród potencjalnych pacjentów (tak wyrok SN z 7 marca 2001 r., I PKN 293/00, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002 nr 8, s. 40). Trafnie Sąd Pracy uznał, że pozostawienie powoda w pracy pogorszyłoby sytuację oddziału ginekologiczno-położniczego, co w konse-

kwencji mogłoby doprowadzić do jego likwidacji. „W tym więc należy upatrywać społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa zagrożone działaniami powoda”. W ocenie Sądu drugiej instancji zachowanie zaś powoda wobec pacjentki, która w dniu 11 marca 2002 r. złożyła na niego skargę, było na tyle niewłaściwe, że przywrócenie go do pracy należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Według tego Sądu Sąd Pracy prawidłowo ustalił w tym względzie stan faktyczny i przekonywująco napisał w uzasadnieniu wyroku, że kobiety oczekujące na poród wymagają szczególnego postępowania i są w bardzo stresującej sytuacji.

Kasacja strony powodowej została oparta na obu podstawach wskazanych w art. 393¹ k.p.c. Gdy idzie o płaszczyznę naruszenia prawa materialnego, to w tym zakresie wskazane zostały jako naruszone w zaskarżonym nią wyroku: 1. art. 59 k.p. w związku z art. 56 i 58 k.p. (według powoda pierwszy z tych przepisów został błędnie wyłożony, natomiast dwa pozostałe zostały błędnie zastosowane), 2. art. 300 k.p. w związku z art. 361 - 363 i 471 k.c. oraz 3. art. 8 k.p. („przez przyjęcie, że żądanie powoda przywrócenia go do pracy na stanowisko dotychczas zajmowane jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”; Sąd drugiej instancji uznał wszakże, że żądania powoda nie da się pogodzić nie tylko z zasadami współżycia społecznego ale także i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W zakresie podstawy kasacyjnej wymienionej w art. 393¹ pkt 2 k.p.c. wskazane zostały jako naruszone przez Sąd drugiej instancji art. 381 i art. 382 w związku z art. 233 § 1 oraz art. 385 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tej racji nie została uwzględniona. Uznając za prawidłowo ustaloną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, należy stwierdzić, że Sąd ten w sposób właściwy zinterpretował i zastosował adekwatne do niej przepisy prawa materialnego. Strona powodowa kwestionuje wprawdzie przyjęte w zaskarżonym wyroku ustalenia natury faktycznej ale, by jej twierdzenia mogły wywołać zamierzony przez nią skutek, musiałyby wynikać z wykazania przez nią, że w toku rozpoznawania sprawy w drugiej instancji doszło do naruszenia przepisów postępowania (które miało istotny wpływ na wynik sprawy), które co najmniej pod znakiem zapytania stawia zasadność ustalonych i przyjętych za prawdziwe faktów sprawy. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w grani-

cach jej podstaw, przy czym w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ k.p.c.). Oznacza to, że w postępowaniu kasacyjnym podważanie ustaleń faktycznych zaskarżonego kasacją wyroku, by mogło wyrzucić zamierzony skutek może mieć tylko charakter pośredni, polegający na tym, że wykazane zostanie naruszenie określonych przepisów postępowania oraz to, że naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. O kasacyjnych zarzutach dotyczących naruszenia przepisów postępowania należy powiedzieć, że wskazane w ich ramach naruszenia określonych przepisów są nieadekwatne wobec kwestii występujących w rozpoznawanej sprawie, nie zostały w ogóle uzasadnione (zarzut naruszenia art. 382 i 385 k.p.c.), w ogóle nie towarzyszy im twierdzenie, że ich naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy oraz oparte zostały na nieprawdziwych twierdzeniach. W tym ostatnim przypadku idzie o wywód uzasadnienia kasacji, w myśl którego „z naruszeniem art. 381 kpc Sąd Okręgowy w Kielcach odmówił przeprowadzenia dowodu na okoliczność badania i wyników, wpływających na powoda skarg, z zeznań poprzedniego dyrektora pozwanego ZOZ we W. i powodów tej odmowy nie uzasadnił, z naruszeniem art. 328 § 2 kpc.” Z protokołu rozprawy apelacyjnej oraz z całości akt sprawy wynika, że twierdzenie to nie odpowiada prawdzie, bo stosownego wniosku dowodowego strony powodowej nie było i wobec tego Sąd drugiej instancji nie odmawiał przeprowadzenia wskazanego w kasacji dowodu. W tym stanie rzeczy w całości zarzuty naruszenia przepisów postępowania muszą zostać uznane za nieusprawiedliwione, a to oznacza, że dla Sądu Najwyższego miarodajne są ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd drugiej instancji jako podstawa jego rozstrzygnięcia. W kontekście zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania w uzasadnieniu kasacji pojawia się twierdzenie, że strona pozwana nie podejmowała merytorycznych czynności zmierzających do zbadania skarg wpływających na powoda, nie udzielała odpowiedzi skarżącym i nie wyciągała konsekwencji służbowych wobec powoda, a to oznacza, że doszło do naruszenia art. 227-240 Kodeksu postępowania administracyjnego. Stwierdzenia te nie pozostają w związku z ustaleniami faktycznymi, które stały się podstawą rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd drugiej instancji i wobec tego nie mogą być wzięte pod uwagę. Sąd ten bowiem nie zajmował się kwestią dotyczącą tego, czy strona pozwana naruszyła jakieś przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, uznając że jest to bez znaczenia dla rozstrzyganej przez niego sprawy.

Ponieważ kwestią tą się nie zajmował (a brak jednocześnie uzasadnienia dla tezy, że kwestią tą powinien się zajmować), to wobec tego tym samym nie wiadomo na ile twierdzenia dotyczące przestrzegania przez stronę pozwaną przepisów o skargach zawartych w Kodeksie postępowania administracyjnego są wiarygodne. Nie wiadomo przy tym, które konkretnie przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego zostały naruszone, w jaki sposób i w odniesieniu do których skarg, co oznacza, że sformułowany zarzut jest gołosłowny. Tym samym wspomniane twierdzenia nie poddają się weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym, zwłaszcza jeżeli zważyć na motywy, którymi się kierował Sąd drugiej instancji wydając zaskarżony wyrok, kładąc nacisk „na utratę zaufania wśród potencjalnych pacjentów”, a nie na liczbę, czy zasadność skarg, które wpływały na powoda ze strony potencjalnych pacjentów prowadzonego przez niego oddziału.

W świetle przyjętych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe należy uznać zastosowanie przezeń do nich określonych reguł prawa materialnego. Powód jest wprawdzie zdania, że w przypadku, w którym do rozwiązania z nim stosunku pracy doszło w wyniku bezprawnego działania jego pracodawcy, możliwość zastosowania do niego konsekwencji wynikających z art. 8 k.p. jest w ogóle wykluczona, lecz stanowisko to nie jest trafne. Zastosowanie bowiem tego przepisu może dotyczyć zarówno pracodawcy jak i pracownika i zależy jedynie od tego - w charakterze wstępnego warunku - czy przysługują im określone prawa podmiotowe i czy czynią z nich użytek. Jeżeli jest on sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, to dochodzi do nadużycia prawa, które w takiej sytuacji nie korzysta z ochrony. Tak też kwestia ta jest postrzegana w orzecznictwie, w tym zwłaszcza w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które w ocenie składu orzekającego w niniejszej sprawie, jest prawidłowe. Nie można przy tym uznać, że sposób uregulowania roszczeń pracownika w art. 59 k.p. wyklucza możliwość zastosowania art. 8 k.p. W myśl art. 59 k.p. w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Na podstawie tego przepisu pracownik może więc dochodzić przywrócenia do pracy, ale jednocześnie - mając na uwadze między innymi dotychczasowy kierunek orzecznictwa Sądu Najwyższego - należy stwierdzić, że to jego żądanie powinno być oceniane w świetle klauzul spo-

łeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasad współżycia społecznego, co w konkretnym przypadku może prowadzić do zastosowania art. 8 k.p. Zastosowanie tego przepisu może - tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - polegać na odmowie przywrócenia pracownika do pracy i zasądzeniu w jego miejsce odszkodowania w wysokości wynikającej z art. 58 k.p., zwłaszcza w sytuacji gdy żądanie przywrócenia do pracy zostaje ocenione jako sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Ocena prawna dokonywana w tej płaszczyźnie nie jest wprawdzie tożsama z oceną dotyczącą „niemożliwości lub niecelowości” przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p., art. 56 § 2 k.p.), ale jest do niej bardzo zbliżona.

W pierwszej części kasacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. powód łączy z przyjęciem przez Sąd drugiej instancji, że żądanie przywrócenia go do pracy na stanowisko dotychczas zajmowane jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie bierze jednak pod uwagę tego, że podstawą zaskarżonego rozstrzygnięcia była ocena, w myśl której zgłoszone przez powoda żądanie przywrócenia go do pracy pozostawało w sprzeczności nie tylko z zasadami współżycia społecznego, lecz także ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego mu prawa (roszczenia o przywrócenie na poprzednio zajmowane stanowisko). Tym samym nie kwestionuje on w ogóle tezy Sądu drugiej instancji, że domaganie się przez niego przywrócenia do pracy koliduje ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Odmowa zaś ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. może zaś mieć miejsce - i z reguły je ma - jeżeli dochodzi do tego, że czynienie użytku z prawa podmiotowego w konkretnym przypadku jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem albo z zasadami współżycia społecznego. Ma ona oczywiście tym bardziej miejsce, gdy działanie lub zaniechanie określonego podmiotu prawa jest równocześnie i sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, i z zasadami współżycia społecznego. Prowadzi to między innymi do wniosku, że w razie wskazania przez sąd jako podstawy zastosowania art. 8 k.p. sprzeczności zachowania się podmiotu określonego prawa z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i jednocześnie z zasadami współżycia społecznego, gdy w istocie np. sprzeczność z zasadami współżycia społecznego nie występuje, brak jest usprawiedliwienia dla tezy, że przepis ten został zastosowany w sposób nieprawidłowy i że nie doszło do nadużycia prawa. Innymi słowy, uznanie przez sąd, że przywrócenie do pracy z powodu sprzeczności stosownego żądania pracownika ze społeczno-gospodarczym przeznac-

czeniu jego prawa i zasadami współżycia społecznego nie było o tyle usprawiedliwione, że ocena dotycząca istnienia sprzeczności z zasadami współżycia społecznego była nieuzasadniona, nie oznacza wadliwego zastosowania art. 8 k.p., jeżeli przywrócenia pracownika do pracy nie da się pogodzić ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Oznacza to, że nawet gdyby uznać rację powoda, który twierdzi, że wystąpienie przez niego z roszczeniem o przywrócenie do pracy nie koliduje z zasadami współżycia społecznego, to i tak nie może to prowadzić do wniosku, iż art. 8 k.p. został przez Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosowany, skoro Sąd ten uznał, że żądania powoda nie da się pogodzić ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego mu prawa, a ustalenia faktyczne z tym związane i sformułowana na ich tle ocena prawna nie zostały w kasacji w żadnej mierze zakwestionowane. Niezależnie od tego w ogóle chybiony jest zarzut kasacji, polegający na tym, iż błędna jest teza, że żądanie powoda przywrócenia go do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd drugiej instancji sprzeczności tej upatruje jedynie w zachowaniu się powoda wobec pacjentki, która w dniu 11 marca 2002 r. złożyła na niego skargę, a do tej kwestii i tej oceny rozważania kasacji w ogóle się nie odnoszą i tym samym jej nie kwestionują.

Związane jest to z wyraźną sprzecznością, jaka zachodzi między zarzutem kasacji, że naruszenie art. 8 k.p. nastąpiło przez przyjęcie, że żądanie powoda przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - co zakłada tezę, że w ogólności art. 8 k. p. w odniesieniu do czynienia użytku z prawa podmiotowego określonego typu może mieć zastosowanie, a jedynie w danym przypadku jest ono wykluczone, bo nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego - a jej dalszymi wywodami (uzasadnieniem), z których wynika, iż naruszenie art. 8 k.p. przez Sąd drugiej instancji nie jest następstwem tego, iż nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego, lecz że w ogóle przepis ten nie może być stosowany w przypadku, gdy pracodawca bezprawnie wypowiedza umowę o pracę pracownikowi. Jak już wyżej wskazano, zarówno pierwsze jak i drugie twierdzenie jest nieuzasadnione. Drugie zwłaszcza dlatego, że nie bierze pod uwagę sposobu wyznaczenia zakresu podmiotowego i przedmiotowego zastosowania art. 8 k.p., przyjętego w tym przepisie, pierwsze zaś już z tego powodu, iż w kasacji nie wskazano żadnej argumentacji przeciwko ocenie (i wskazanej jej podstawie, jej przesłankom), w myśl której domaganie się przez powoda przywrócenia do pracy koliduje z zasadami współżycia społecznego.

Powód jest zdania, że zasądzone na jego rzecz odszkodowanie nie powinno zostać ograniczone do kwoty stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ograniczenie to jest konsekwencją stanowiska przyjętego przez Sąd pierwszej i Sąd drugiej instancji - stanowisko to podziela także Sąd Najwyższy w składzie rozstrzygającym niniejszą kasację - które wyrażone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779). Przyjęto w nim, że przepis art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) oraz że w takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. Stanowiska tego nie podziela strona powodowa uznając, że kwestia „bezprawnego wypowiedzenia terminowej umowy o pracę” nie została unormowana w Kodeksie pracy i wobec tego należne powodowi odszkodowanie powinno być ustalone przy zastosowaniu art. 361-363 i 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie jest to pogląd trafny. Podzielić bowiem należy argumentację przedstawioną we wspomnianym wyroku z 5 listopada 1998 r., a to prowadzi do wniosku, iż w sprawie trafnie został zastosowany art. 58 w związku z art. 59 k.p. W szczególności należy podkreślić, że nie jest trafne zapatrywanie, które odrzuca tezę, iż kwestia roszczeń pracowników, którym wypowiedziano umowę terminową mimo zaniechania wprowadzenia do niej klauzuli o jej rozwiązaniu za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), nie powinna być rozstrzygana przy zastosowaniu przepisów pozakodeksowych (innych niż przepisy Kodeksu pracy). Ponadto warto zwrócić uwagę, że także w przepisie art. 50 § 4 k.p. - który bywa (inaczej niż przyjął Sąd Najwyższy we wspomnianym wyroku z 5 listopada 1998 r.) nieraz wskazywany jako ten, który powinien być stosowany także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony mimo braku klauzuli umownej przewidzianej w art. 33 k.p. - przysługujące pracownikowi odszkodowanie jest limitowane i nie może wynosić więcej niż równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Kierując się powyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

=====