

Wyrok z dnia 25 lutego 2009 r.

II PK 186/08

Nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Małgorzata Gersdorf, SA Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Radosława J. przeciwko K.+N. Spółce z o.o. w G. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 8 lutego 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 10 października 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Środzie Wielkopolskiej w sprawie z powództwa Radosława J. przeciwko K.+N. Spółce z o.o. w G. o zapłatę zasądził od pozwanej na rzecz powoda: 16.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; 8.000 zł tytułem odprawy pieniężnej; w pozostałej części powództwo oddalił. Podstawę faktyczną powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia. W dniu 8 grudnia 2005 r. powód podpisał umowę z dnia 1 grudnia 2005 r., na podstawie której został zatrudniony u pozwanej od dnia 1 stycznia 2006 r. na stanowisku koordynatora spedycji krajowej. Pierwsze trzy miesiące określono jako okres próbny, a dalsze jako czas trwania umowy o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2016 r. z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 8.000 zł i z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwu-

tygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 7 kwietnia 2006 r. powód podpisał aneks numer 1 do umowy o pracę, w którym wskazano, że w okresie zatrudnienia powód ma prawo otrzymać każdego roku dodatkowe wynagrodzenie w postaci bonusów zadaniowych, każdy w kwocie miesięcznego wynagrodzenia. Bonusy miały być płatne każdorazowo w następnym roku po rozliczeniu roku kalendarzowego, na który były wyznaczone zadania. Określając wysokość bonusu za palety wskazano, że po zakończeniu 2006 r., powód może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie pod warunkiem osiągnięcia stosownych wskaźników. W dniu 2 października 2006 r. powód otrzymał dwa pisma z datą 23 września 2006 r. informujące go, że w dniu 31 października 2006 r. przewidywane jest przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę - A.L.P. Spółkę z o.o. w W. Przejście to miało nastąpić na podstawie art. 23¹ k.p. Dział, którym kierował powód, nosił skrót FD i w jego skład wchodziła tak zwana drobnica DW oraz samochody całopojazdowe - DT. Na dzień 31 grudnia 2006 r. w schemacie organizacyjnym pozwanej nadal wykazano stanowisko powoda jako nieobsadzone. Stan zatrudnienia u pozwanej na dzień 31 grudnia 2006 r. wynosił 504 pracowników. Od września 2006 r. pozwana zatrudniała 504 osoby, a zwolniła 43. Na czas określony pozwana zatrudniała 406 osób, a na czas nieokreślony 62 osoby. W dniu 29 listopada 2006 r. powód otrzymał od pozwanej pisemną decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 16 grudnia 2006 r. Pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, następnie został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy.

Sąd Rejonowy powołując się na przepisy art. 25 k.p. i art. 353¹ k.c. wskazał, że nie istniały żadne uzasadnione przesłanki, poza dążeniem pozwanej do ułatwienia sobie zwolnień pracowników w związku z procesami restrukturyzacyjnymi, do zatrudnienia powoda w ramach długotrwałej terminowej umowy o pracę i to za krótkim (dwutygodniowym) okresem wypowiedzenia. Według Sądu Rejonowego terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 k.p.; wykonanie przez pozwaną jej prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Podkreślił, że praktyka pozwanej polegająca na zawieraniu wieloletnich umów o pracę ze wszystkimi osobami zatrudnionymi zwłaszcza na stanowisku kierowniczym, nie może zostać uznana za prawidłową. Nie było żad-

nych uzasadnionych przyczyn, aby zatrudnić powoda na czas określony. Jedynym motywem takiego zatrudnienia było dążenie pozwanej do zapewnienia sobie możliwości szybkiego rozwiązania stosunku pracy z powodem w razie zaistnienia takiej potrzeby i to bez konieczności płacenia mu odprawy. Sąd Rejonowy uznał, że umowę o pracę zawartą z powodem należy traktować jak umowę na czas nieokreślony, a w konsekwencji jej wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., co uzasadnia roszczenie o odszkodowanie. Sąd Rejonowy stwierdził, że miarkując odszkodowanie zgodnie z art. 47¹ k.p. uwzględnił okoliczność, że powód mógł spodziewać się stabilizacji zatrudnienia i to tym bardziej, że nie zgłaszano zastrzeżeń co do jego pracy. Wartość dwumiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 16.000 zł w sposób wystarczający zrekompensuje powodowi utracone zarobki bezpośrednio po dokonaniu wadliwego zwolnienia. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku innych przyczyn zwolnienia powoda poza zmianami organizacyjnymi, spełniona została przesłanka z art. 10 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, co uprawnia powoda do uzyskania odprawy pieniężnej z art. 8 powyższej ustawy.

Co do trzeciego ze zgłoszonych przez powoda roszczeń (roszczenia o zasądzenie kwoty 8.000 zł tytułem bonusu związanego z rozliczeniem europalet) Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie wykazał wywiązania się z „zadania bonusowego”.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2008 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku. Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne oraz podstawę prawną Sądu pierwszej instancji.

W szczególności Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko, że zawarcie z powodem długoterminowej umowy o pracę (na okres 10 lat) z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia stanowiło obejście przepisów prawa pracy, było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do pracy. Chociaż pozwana miała prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, to nie oznacza automatycznie, że każda tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną. Umowa o pracę zawarta z powodem została zawarta na czas określony jedynie po to, ażeby w przypadku potrzeby szybkiego rozwiązania pozwany pracodawca nie ponosił konsekwencji ekonomicznych. Sąd drugiej instancji

zauważył, że jego ocena nie narusza art. 353¹ k.c. Nie jest bowiem tak, że zasada swobody umów nie doznaje ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, jeżeli pozwana przyjęła politykę takiego sposobu zatrudnienia powoda, a także prawie 90% pozostałych swoich pracowników, ażeby następnie „w krótkich odstępach czasu można zmniejszać ilość zatrudnionych”, to nie może budzić wątpliwości, że cel zawartej z powodem umowy sprzeciwiał się tak zasadom współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczemu jej przeznaczeniu, w konsekwencji umowa naruszała art. 25 k.p. Sąd drugiej instancji miał przy tym na uwadze ustalenie, że zawarcie przez powoda z pozwaną umowy terminowej na 10 lat nie było wyborem powoda. Powodowi nie dano przecież do wyboru zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony albo na czas określony 10 lat, lecz jedynie zatrudnienie na warunkach oferowanych przez pozwaną, czyli na czas określony 10 lat albo niezatrudnienie go w ogóle. Powód chciał podjąć pracę, musiał zatem zgodzić się na warunki narzucone przez pozwaną.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie wysokości przyznanego powodowi odszkodowania. Mieści się ono w granicach wyznaczonych przez art. 47¹ k.p., a to, że jest wyższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który przysługiwałby powodowi jest między innymi wyrazem dezaprobaty Sądu dla stosowanej przez pozwanego pracodawcę na szeroką skalę praktyki zawierania długoterminowych umów o pracę w celu obejścia prawa.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła w całości skargą kasacyjną wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna ma dwie podstawy. W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego zarzucono: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. w

związku z art. 25 § 1 k.p. i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony stanowiło obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego i w konsekwencji nieprawidłowe uznanie przez Sąd, że strony łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony; 2) naruszenie art. 8 k.p., przez niewskazanie, jakie zasady współżycia społecznego naruszył pozwany zawierając z powodem terminową umowę o pracę na okres 10 lat; 3) naruszenie art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie przez Sądy obu instancji, że strony stosunku pracy nie mogą ułożyć łączącego je stosunku prawnego według swojego uznania, pomimo że nie jest on sprzeczny z przepisami kodeksu pracy, w tym w szczególności z art. 25 § 1 k.p.; 4) błędną wykładnię art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 33 k.p. i uznanie przez Sąd drugiej instancji, że zawarcie terminowej umowy o pracę na okres 10 lat stanowi obejście przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony, pomimo że z żadnych unormowań Kodeksu pracy nie wynika maksymalny dopuszczalny okres, na jaki mogą być zawarte umowy o pracę na czas określony, a art. 33 k.p. wskazuje wprost, że umowy takie mogą być zawierane na okres powyżej 6 miesięcy, umożliwiając w takim przypadku ich rozwiązanie; 5) naruszenie art. 87 ust. 1 Konstytucji RP, przez jego niezastosowanie i uznanie, że wyrok Sądu Najwyższego wydany w innej sprawie o odmiennym stanie faktycznym może ustalać zakres zastosowania art. 25 § 1 k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. w rozpatrywanej sprawie, pomimo że jedynymi źródłami obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia; 6) błędną wykładnię art. 47¹ k.p., przez przyjęcie przez Sądy obu instancji, że powodowi w związku z ewentualnym naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę należało się odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, pomimo że w toku procesu powód w żaden sposób nie wykazał, aby przysługiwało mu odszkodowanie wyższe niż wynikające z długości okresu wypowiedzenia, jaki miałby miejsce, gdyby powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazał, aby w ogóle poniósł jakąkolwiek szkodę.

W ramach podstawy dotyczącej mającego istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia przepisów prawa procesowego skarga zarzuca: 1) błędne zastosowanie art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., polegające na wydaniu wyroków (przez

Sądy obu instancji) w oparciu o okoliczności, które nie zostały ustalone przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym sprawy, „który to stan faktyczny został następnie przyjęty bez zastrzeżeń przez Sąd Okręgowy”; 2) niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., polegające na braku rozważenia przez Sądy obu instancji całości zgromadzonego materiału dowodowego i w konsekwencji błędne uznanie, że powód zawierając umowę o pracę znajdował się w sytuacji przymusowej i nie miał żadnych możliwości negocjowania warunków umowy, a także, że zawarcie z powodem umowy na czas określony 10 lat nie było uzasadnione żadnymi racjonalnymi przesłankami, poza dążeniem pozwanego do „ułatwienia” sobie zwalniania pracowników. Według strony skarżącej powyższe okoliczności miały istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż Sądy obu instancji na tej podstawie przyjęły, że powód nie miał wyboru pomiędzy możliwością zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony bądź określony i że zamiarem stron nie było zawarcie umowy o pracę na czas określony, a także, że zawarcie przez pozwanego umowy o pracę z powodem na czas określony miało na celu obejście przepisów prawa, a w konsekwencji, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony; 3) niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. oraz w związku z art. 10 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), polegające na braku rozważenia przez Sądy obu instancji całości zgromadzonego materiału dowodowego i w konsekwencji błędne uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika podczas, gdy z całokształtu zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, że powód nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o odmowę przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej strony pozwanej; w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o oddalenie skargi; oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W przepisach Kodeksu pracy nie ma bezpośredniego określenia treści definiującej umowę o pracę na czas określony. Pomimo to normatywne znaczenie istoty

(zasadniczej charakterystyki) tej umowy wynika z Kodeksu pracy. Przede wszystkim jest ona jednym ze skatalogowanych w art. 25 § 1 i § 2 k.p. typów umowy o pracę, typem (obok umowy na czas wykonania określonej pracy) umowy terminowej, różniącym się od umowy na czas nieokreślony. Kryterium różnicującym jest właśnie określoność czasu zatrudnienia. Pracownik i pracodawca uzgadniają czas zatrudnienia, którego upływ staje się automatycznie końcem stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.c.). Dopóki jednak uzgodniony czas nie upłynął pracownik ma mieć zapewnione bezpieczeństwo trwania zatrudnienia, bez narażenia na wcześniejsze wypowiedzenie mu umowy o pracę. Z taką zasadniczą charakterystyką prawną umowy na czas określony wiąże się niepodleganie tej umowy - co do zasady - procedurom rozwiązywania stosunku pracy przez wypowiedzenie; nie ma potrzeby regulacji czegoś co do tego typu umowy nie pasuje. Tę zasadę stabilizującą zatrudnienie określoności podkreśla wyjątkowość sytuacji wcześniejszego rozwiązania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 2 k.p.). Wyjątkowa jest także sytuacja umowy na czas określony - jeśli ma trwać długo. W tym przypadku pracodawca i pracownik zapewniają się wzajemnie, że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony długi czas, jednakże - skoro jest to czas rzeczywiście długi (dłuższy niż 6 miesięcy) - w którym mogą się zdarzyć istotne zmiany „mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem” (art. 33 k.p.). Chociaż nie jest wymagane, inaczej niż w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (por. art. 30 § 4 k.p.), wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, to przecież nie chodzi tu o zupełną swobodę stron odebraną od istoty stosunku pracy, umówionego na określony czas.

Jeżeli pracodawca i pracownik zdecydowali się na pozostawanie w stosunku pracy przez określony dłuższy niż 6 miesięcy czas i jeżeli równocześnie przewidzieli możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy, to pomiędzy tymi dwoma elementami tej samej umowy nie może być sprzeczności. Tak byłoby, gdyby określenie czasu umowy nie miało właściwego znaczenia stabilizacyjnego, gdyby - w istocie rzeczy - nie znaczyło nic, bo pracodawca w każdej chwili z dowolnej przyczyny zapewniałby sobie wcześniejsze rozwiązanie umowy w trybie art. 33 k.p. W takiej sytuacji, gdyby miała ona miejsce już na progu stosunku pracy, w momencie zawierania umowy - umowa tak zawarta byłaby sprzeczna z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z regulacji prawnych tę umowę określających (art. 25, art. 30 § 1 pkt 4 i art. 33 k.p.), byłaby sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznacze-

niem prawa stron stosunku pracy do wyboru przewidzianego prawem typu umowy o pracę (art. 8 k.p.). Jeżeli pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca umowę o pracę na czas określony i to na długi czas określony ale nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak ułożyć umowę, ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi, to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Umowy o pracę terminowe są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia i oczywiście mogą być stosowane, jednakże bez zaprzeczenia ich funkcji, wyłącznie po to, ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje zatrudnienia. Dotyczy to procedury wypowiedzania umowy o pracę; zawarcie umowy o pracę na czas określony i jej konstrukcja co do długiego czasu trwania nie może wyłącznie być funkcją interesu pracodawcy ażeby uzyskać możliwość łatwego zwolnienia pracownika bez stosowania procedur wypowiedzenia i uzgodnienia tego ze związkami zawodowymi albo po to, ażeby uniknąć określonego w art. 25¹ k.p. mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony.

To, że do sądu pracy należy weryfikacja (kontrola) długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, że kontrolą tą należy obejmować ustalenie zachowania stabilizującego zatrudnienie, sensu umowy terminowej oraz usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy - stwierdzał Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach (por. wyrok z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317, z przedstawioną w nim „linią orzecniczą”, w tym wyrok z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207, powołanym w zaskarżonym wyroku i w skardze).

Rozpatrując zarzuty materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena prawna (podstawa) zaskarżonego wyroku jest zgodna z

wyżej przedstawionymi ustaleniami interpretacyjnymi wskazanych przepisów prawa pracy; natomiast zarzuty skargi są bezzasadne.

Zarzut błędnej wykładni art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 33 k.p. opiera skarżący na bezpodstawnym twierdzeniu jakoby rozpoznające sprawę Sądy obu instancji uznały, iż prawo pracy nie dopuszcza zawarcia umowy o pracę na okres 10 lat. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, które w zasadniczej części zostało wyżej przedstawione, nie zawiera sugerowanego w skardze założenia. Przeciwnie z uzasadnienia tego jasno wynika, że pozwany pracodawca skorzystał bez usprawiedliwionego powodu, z naruszeniem sensu umowy terminowej oraz usprawiedliwionego interesu pracownika, z tego, że w przepisach prawa pracy nie ma ani zakazu zawierania długotrwałych umów o pracę na czas określony - ani też nie ma nakazu podawania przyczyny wypowiedzenia takiej umowy. Nie ma tu więc błędnej wykładni art. 25 § 1 k.p. i art. 33 k.p., ale ocena, że w ustalonych okolicznościach faktycznych zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym prawem do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego.

Bezzasadne są także zarzuty skargi dotyczące zastosowania wskazanych przepisów materialnego prawa pracy. Punktem odniesienia oceny subsumcyjnej są bowiem okoliczności faktyczne (faktyczny stan rzeczy), które zostały w sprawie wyjaśnione i ujęte w podstawie faktycznej wyroku. Te zaś, żeby przypomnieć tylko najbardziej podstawowe, o jednostronnym narzuceniu przez pracodawcę obu przedmiotowych klauzul umowy o pracę (klauzuli terminowej i klauzuli wypowiedzenia) tylko po to, ażeby uzyskać pełną kontrolę (dyspozycyjność) trwania stosunku pracy bez konsekwencji związanych z procedurami ochrony zatrudnienia, stwarzały adekwatną subsumcyjnie podstawę do kwestionowanego w skardze zastosowania art. 8 k.p.

Oczywiście bezzasadnie w kontekście ustalonego stanu faktycznego brzmi zarzut skargi odnoszący się do niezastosowania przepisu art. 353¹ Kodeksu cywilnego, określającego zasadę wolności kształtowania stosunku pracy. Wszak w przepisie tym określona jest granica wolności stron zawierających umowę: „byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Sądy rozpoznające niniejszą sprawę zasadnie konfrontowały konkretną umowę o pracę z konkretnymi przyczynami jej zawarcia, z zasadami

prawa pracy oraz związanymi z pracowniczym zatrudnieniem zasadami współżycia społecznego.

Za oczywiście bezzasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 87 ust. 1 Konstytucji RP poprzez rzekome potraktowanie przez Sąd drugiej instancji wskazanego wyroku Sądu Najwyższego tak jak źródła prawa. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie daje żadnych podstaw dla powyższego zarzutu. To, że sąd dokonuje wykładni przepisów prawa z rozważeniem wypowiedzi interpretacyjnych zawartych w orzecnictwie Sądu Najwyższego nie ma nic wspólnego z określonym w Konstytucji katalogiem źródeł prawa. Przecież nic nie wskazuje na to, ażeby Sąd drugiej instancji przypisał powołanemu wyrokowi Sądu Najwyższego znaczenie normatywne czy w ogóle jakiegokolwiek znaczenie związania tym wyrokiem.

Nie jest zasadny zarzut błędnej wykładni art. 47¹ k.p., polegający na przyznaniu odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia pomimo nieudowodnienia szkody w tej samej wysokości. Istotą tego zarzutu jest założenie, że określona w art. 47¹ k.p. odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość ma dokładnie odpowiadać poniesionej przez pracownika szkodzie. Powyższe założenie jest błędne. Wbrew pogładowi skarżącego odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika (por. poświęcony art. 47¹ k.p. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r. SK 48/03 - OTK-A 2005 nr 9, poz. 101). Stosownie do brzmienia art. 47¹ k.p. odszkodowanie w nim określone przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie to przysługuje niezależnie zarówno od poniesienia przez pracownika szkody jak i jej rzeczywistego rozmiaru. Realizuje się w tym - wynikający z art. 24 Konstytucji RP - obowiązek ochrony pracownika przed niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym działaniem pracodawcy niezależnie od tego, czy po stronie pracownika wystąpiła szkoda wywołana bezprawnym działaniem pracodawcy i niezależnie od wysokości tej szkody (por. szczegółowe wyjaśnienia interpretacyjne w tym zakresie zawarte u uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103).

Skarga kasacyjna nie zawiera też zasadnych zarzutów podniesionych w ramach jej drugiej podstawy. Nieadekwatne do regulacji wskazanego w skardze art. 316 § 1 k.p.c., nakazującego oparcie wyroku na podstawie stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, jest kwestionowanie dokonanych w sprawie ustaleń

faktycznych wyroku (podstawy faktycznej) ze względu - jak to zdaje się wynikać z uzasadnienia skargi - na kwestionowanie wniosków wysnutych z zebranego w sprawie materiału. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów nie podlegał rozpoznaniu, gdyż - stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tego powodu podlegała oddaleniu (art. 398¹⁴ k.p.c.).

=====