



Sygn. akt III PK 124/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. S.
przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...] o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 8 kwietnia 2016 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 25 czerwca 2015 r. oddalił powództwo D. S. przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...] o odszkodowanie.

Sąd ustalił, że powód zatrudniony został u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 2 listopada 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. W dniu 1 lutego 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2011 r. do 31 października 2011 r., na podstawie której powód nadal był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw zakupów strategicznych. Od 1 listopada 2011 r. powód został zatrudniony na dotychczasowym stanowisku na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 listopada 2011 r. do 31 października 2014 r.

W dniu 21 października 2014 r. powód otrzymał pismo od dyrektora personalnego informujące, że z dniem 31 października 2014 r. upływa termin umowy o pracę zawartej między stronami i do dnia 31 października 2014 r. powinien przekazać obowiązki osobie wskazanej przez przełożonego, rozliczyć powierzone narzędzia i zdać kartę obiegową.

Sąd uznał, że powodowi nie przysługuje odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Brak w sprawie dowodów na to, że umowę zawartą w dniu 18 października 2011 r. należy traktować jako umowę na czas nieokreślony. Była to umowa zawarta na okres trzyletni, a nie wieloletni, którą ze względu na zasady współżycia społecznego należy traktować jako umowę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu, pracodawca mógł zdecydować o zatrudnieniu powoda na czas określony na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę, aby się upewnić co do jego kompetencji, przydatności, ocenić czy powód sprawdzi się na stanowisku kupca, które wiązało się z większą odpowiedzialnością.

Powód ma wykształcenie prawnicze, był zatem świadomy co do skutków podpisywanych umów o pracę. Od złożonych oświadczeń woli się nie uchylił.

W konsekwencji, wobec przyjęcia, że strony nie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, nie przysługuje powodowi odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2016 r. oddalił apelację

powoda od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy wskazał, że w pełni aprobuje poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, jak i dokonaną ocenę prawną - przyjmując je za własne. Odnosząc się do zarzutów apelacji, wskazał, że niniejsza sprawa dotyczy roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Tymczasem, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, strony łączyła zawarta w 2011 r. umowa zawarta na czas określony - na okres trzech lat. Żaden z przepisów prawa pracy nie przewiduje możliwości domagania się przez pracownika odszkodowania w sytuacji, gdy łącząca strony umowa o pracę wygasła z upływem czasu, na jaki była zawarta. Roszczenia odszkodowawcze przewidziane przez przepisy prawa pracy, zarówno te odnoszące się do umów terminowych (art. 50 k.p.), jak i tych zawartych na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) przysługują pracownikowi jedynie w razie wypowiedzenia przez pracodawcę takiej umowy, a więc złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli wskazującego na zamiar zerwania, czyli zakończenia stosunku pracy, przy czym w odniesieniu do umów zawartych na czas określony - na zamiar zakończenia stosunku pracy przed końcowym określonym w umowie terminem związania stron umową. W niniejszej sprawie wypowiedzenia takiego brak, zaś pracodawca przyjął, że stosunek pracy rozwiązał się upływem czasu, na jaki została zawarta umowa, a więc z dniem 31 października 2014 r. Pracodawca ani nie wypowiedział powodowi stosunku pracy, ani tym bardziej nie rozwiązał umowy bez wypowiedzenia. Takim wypowiedzeniem z całą pewnością nie jest informacja skierowana przez stronę pozwaną do powoda z dnia 20 października 2014 r., tym bardziej, że w piśmie tym pracodawca przypomina jedynie pracownikowi o upływie terminu, na jaki umowa została zawarta oraz zobowiązuje powoda do rozliczenia się z pracodawcą. Stąd roszczenia odszkodowawcze przewidziane dla niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę powodowi przysługiwać nie mogą. Jedynym roszczeniem, jakie w realiach niniejszej sprawy mogłoby przysługiwać pracownikowi, byłoby ewentualnie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, o dopuszczenie do pracy czy też powództwo o uchylenie się od skutków oświadczenia woli wyrażonej przy zawieraniu umowy z dnia 1 lutego 2011 r. Sąd wówczas mógłby badać,

czy pracodawca między innymi nie naruszył art. 8 k.p., traktującego o naruszeniu zasad współżycia społecznego, takich żądań jednak D. S. nie sformułował.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 56 § 1 k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie (jego niezastosowanie) w sytuacji, gdy zachodzą podstawy do odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, gdyż umowa zawarta w dniu 18 października 2011 r. była umową zawartą na czas nieokreślony i rozwiązano ją z naruszeniem przepisów prawa; art. 8 k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie (jego niezastosowanie) w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w oczywisty sposób wynika, że doszło do nadużycia przez stronę pozwaną prawa podmiotowego i jednostronnego ukształtowania przez nią umowy o pracę zawartej w dniu 18 października 2011 r. z pokrzywdzeniem powoda; art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie (jego niezastosowanie) w sytuacji, gdy z zebranego materiału dowodowego w sposób oczywisty wynika, że strona pozwana, zawierając z powodem umowę na czas określony 3 lat, miała na celu ominięcie przepisów prawa pracy, tj. przede wszystkim art. 30 § 3 i 4, art. 36 § 1 k.p. oraz art. 25 § 2 oraz 25 § 1 k.p.; art. 18 § 1 i 2 k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie (jego niezastosowanie) w sytuacji, gdy z zebranego materiału dowodowego w sposób oczywisty wynika, że postanowienia umowy określające jej terminowość są nieważne, bowiem zostały wprowadzone w celu ominięcia przepisów prawa oraz w okolicznościach wskazujących na to, że zawierając takiej treści umowę powód znajdował się w przymusowym położeniu, a strona pozwana to wykorzystała, jednostronnie kształtując jej treść w sposób niekorzystny dla powoda; art. 25 § 1 k.p. - przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zawarcie umowy o pracę na czas określony nie musi być obiektywnie uzasadnione zgodnym interesem obu stron oraz zignorowaniu obowiązującej w prawie pracy zasady, że umowa o pracę na czas nieokreślony jest standardem i odejście od tego standardu może nastąpić wyjątkowo; art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez jego błędną wykładnię (i w konsekwencji niezastosowanie) polegającą na przyjęciu, że oświadczenie strony pozwanej o niekontynuowaniu z powodem współpracy nie jest oświadczeniem woli; art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez jego błędną

wykładnię (i w konsekwencji niezastosowanie) polegającą na nieuwzględnieniu okoliczności złożenia oświadczenia złożonego przez stronę pozwaną o niekontynuowaniu współpracy z powodem; art. 30 § 3 k.p. - przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy musi być dokonane w formie pisemnej pod rygorem nieważności; art. 189 k.p.c. - przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w realiach przedmiotowej sprawy jedynym roszczeniem, jakie mogłoby przysługiwać powodowi, to roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy; art. 82, art. 83, art. 84, art. 86, art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w realiach przedmiotowej sprawy jedynym powództwem, które mógłby wytoczyć powód, to powództwo o uchylenie się od skutków oświadczenia woli wyrażonej przy zawieraniu umowy o pracę.

Skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego w stopniu mającym istotny wpływ na treść wyroku, a mianowicie: art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - przez brak rozważenia całości materiału zebranego w toku postępowania (zarówno przed Sądem pierwszej instancji, jak i Sądem drugiej instancji), w tym zignorowanie chronologii zdarzeń, a także wydanie wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały ustalone, tj. okoliczności, w których doszło do złożenia oświadczenia woli przez pozwaną w dniu 21 października 2014 r. o rozwiązaniu stosunku pracy, co doprowadziło do wydania błędnego rozstrzygnięcia; art. 217 § 1 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - przez oddalenie wniosków dowodowych zmierzających do ustalenia istotnych dla sprawy okoliczności, tj. odmowy przesłuchania świadka P. A. i S. P. - którzy mieli wyjaśnić, że nie ma różnicy pomiędzy stanowiskiem specjalisty do spraw zakupów strategicznych, a stanowiskiem kupca, a nazewnictwo to zostało wymyślone dopiero w 2013 r. oraz że praktyką strony pozwanej było zawieranie umów okresowych ze wszystkimi pracownikami niezależnie od stanowiska, doświadczenia zawodowego i stażu pracy; oraz bierność wobec zgłoszonych wniosków dowodowych, tj.: umów o pracę oraz zakresów odpowiedzialności i uprawnień: M. I. i S. W. - na okoliczność tego, że wykonywali oni te same czynności co powód i z nimi również zawierano umowy okresowe; umów o pracę: [...] oraz

informacji o stanie zatrudnienia i rotacji pracowników - na okoliczność praktyki strony pozwanej w zakresie zatrudniania oraz nieprawdziwości przyczyn przez nią podanych, mających uzasadniać nawiązanie z powodem umowy o pracę na czas określony; listy płac powoda w okresie czerwiec - lipiec 2011 r. oraz lipiec - październik 2014 r. oraz regulaminu wynagradzania obowiązującego w 2011 r. i 2014 r. - na okoliczność oceny pracy powoda; wyników finansowych za lata 2010 i 2011 - na okoliczność kondycji finansowej strony pozwanej; art. 217 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - przez pominięcie istotnych dowodów i okoliczności w sprawie, tj.: zeznań świadków [...] przesłuchiwanym na okoliczność praktyki strony pozwanej w zawieraniu umów o pracę oraz że pracownicy pracujący w dziale zakupów wykonują te same obowiązki i te same zadania, a także na okoliczność, że stanowisko „zakupowca” ma charakter trwały; schematów organizacyjnych z dnia 8 października 2010 r. i 2 kwietnia 2012 r. na okoliczność wykazania, że na przestrzeni lat 2010-2012 nie było u strony pozwanej braków kadrowych oraz na okoliczność że w latach tych nie przewidywano w strukturze stanowiska kupca; polityki zakupów - na okoliczność wykazania, że stanowisko „zakupowca” nie ma charakteru tymczasowego; oferty pracy z dnia 1 października 2010 r. - na okoliczność wykazania, że powód w momencie zatrudnienia spełniał wymagania na stanowisko, na które aplikował; referencji z dnia 27 października 2014 r. - na okoliczność wykazania, że powód był pracownikiem dobrze oceniany przez bezpośredniego przełożonego.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie, na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. - w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku -

kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317). Choć nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76; i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145; z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061).

W orzecznictwie stosowana jest także konstrukcja kwalifikowania na podstawie art. 8 k.p. wypowiedzenia terminowej umowy o pracę przez pracodawcę jako czynności sprzecznej z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237, z glosą T. Zielińskiego; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82).

Odwołanie się do sprzeczności czynności prawnej z ustawą lub z zasadami współżycia społecznego albo wykazanie, że ma ona na celu obejście ustawy, powoduje jej nieważność. Konsekwencja ta może dotyczyć części umowy o pracę, to jest postanowienia określającego rodzaj umowy (zastrzeżenia terminu, do

którego miała ona trwać). Przepisowi art. 8 k.p. nadano inną rolę. Możliwość przeciwstawienia się realizacji prawa przysługującego drugiej stronie zakłada, że uprawnienie to jest ważne. Wyłącznie jego wykonanie, w zindywidualizowanych okolicznościach, pozostaje sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Nie jest jednak wykluczone, że stan ten istniał już w momencie układania postanowień zobowiązania (badanie ważności postanowień umowy o pracę na czas określony w aspekcie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. powinno odbywać się przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania spornej umowy, a nie dopiero z daty, w której upływał okres, na który umowa była zawarta - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548). W tej sytuacji akceptowalne jest stanowisko, że pracodawca narzucając połączenie się długotrwałą umową na czas określony, z zastrzeżeniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia (bez konieczności podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy), realizował przysługujące mu prawo do zatrudniania w sprzeczności względem przesłanek wskazanych w art. 8 k.p. Nie można też odrzucić poglądu, że zachowanie to było równocześnie sprzeczne z ustawą albo miało na celu obejście ustawy. W tym sensie zakresy desygnatów norm opisanych w art. 58 § 1 k.c. i art. 8 k.p. mogą schodzić się ze sobą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 15/14, LEX nr 1560204).

Obejście prawa albo sprzeczność czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego powoduje nieważność tej części umowy o pracę, która odnosi się do czasu jej trwania. Skutek ten połączony został z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony. W następstwie, wadliwe zastrzeżenie terminu, do którego umowa o pracę miała obowiązywać, skutkuje zawarciem umowy na czas nieokreślony (por. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego II PK 15/14 oraz B. Wagner, Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego, Przegląd Sądowy 2009 nr 11-12, s. 16-17).

Między dojściem do ustalenia, że strony w rzeczywistości połączyła umowa o pracę na czas nieokreślony (na skutek jednej z omówionych wyżej wadliwości umowy pracę) a zasadnością roszczenia o odszkodowanie za jej rozwiązanie musi

istnieć jednakże łącznik w postaci jednostronnej czynności pracodawcy wypowiedzającej terminową umowę o pracę w oparciu o art. 33 k.p. (na tle adekwatnego dla sprawy stanu prawnego). Dopiero ta czynność daje podstawę do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu więzi pracowniczej (art. 45 § 1 k.p.).

W skardze kasacyjnej przedstawiona została koncepcja, że podstawą dochodzonego roszczenia jest art. 56 § 1 k.p., gdyż pismo pracodawcy przypominające powodowi o upływie terminu, na jaki umowa została zawarta, i zobowiązujące do rozliczenia się z pracodawcą oraz doręczenie świadectwa pracy, a wcześniej wypowiedź bezpośredniego przełożonego, że strona pozwana „nie będzie kontynuować współpracy” stanowiły o złożeniu w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, skarżący wskazuje, że umowa o pracę (na czas nieokreślony) została zakończona przez oświadczenie pracodawcy o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia.

W tym kontekście kluczowe znaczenie ma zarzut naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez przyjęcie, że oświadczenie strony pozwanej o niekontynuowaniu z powodem współpracy nie jest oświadczeniem woli oraz art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez nieuwzględnienie okoliczności złożenia powyższego oświadczenia.

Reguły wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 1 k.c.) należy stosować nie tylko do ustalenia treści złożonych oświadczeń woli, ale także do stwierdzenia, czy dane zachowania stron stanowią oświadczenie woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59, z dnia 14 listopada 2008 r., V CSK 174/08, LEX nr 477605, z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726, z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 302/12, M. Prawn. 2015 nr 4, s. 211, z dnia 3 czerwca 2015 r., V CSK 588/14, LEX nr 1554575). Wola osoby skierowana na wywołanie zamierzonego skutku prawnego związana z daną czynnością prawną może być uzewnętrzniona w każdy dowolny sposób, ujawniający ją tak, że staje się dostatecznie zrozumiała dla adresata (art. 60 k.c.). Czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne, jeżeli wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli, natomiast nie mogą one stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym, treści jaka z nich nie wynika. Treść tę może

natomiast uzupełnić ustawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.).

Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób niż przez doręczenie pisma pracodawcy (zob. uchwałę z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003 nr 20, poz. 481, wyrok z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353). Nie ma też w orzecznictwie kontrowersji wokół poglądu o względnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy, a więc o skuteczności tych czynności bez względu na ich wady (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Legalis nr 265782). Niezbędne jest jednak rozróżnienie złożenia oświadczenia woli, choćby w niewłaściwej formie, od udzielenia pracownikowi informacji o nadchodzącym terminie rozwiązania umowy o pracę w związku z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Rozwiązanie terminowej umowy o pracę z upływem uzgodnionego terminu jej obowiązywania następuje z woli stron wyrażonej przy jej zawarciu, a w konsekwencji do wywołania skutku rozwiązującego taką umowę nie jest potrzebne żadne dalsze oświadczenie woli pracodawcy składane w dacie upływu uzgodnionego okresu obowiązywania (trwania) terminowego stosunku pracy. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela także pogląd, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z: 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51; 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18). Stanowisko to jest zgodne z literalnym brzmieniem art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i pozwala uniknąć budzącego wątpliwości traktowania zachowania pracodawcy niedopuszczającego pracownika do pracy, jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co z reguły nie jest zgodne z wolą tego podmiotu. Dlatego też Sąd Najwyższy nie akceptuje stanowiska, że w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez

pracodawcę, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony, spór dotyczy w istocie rzeczy bytu stosunku pracy i powinien być rozstrzygany w trybie właściwym do osądzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę - art. 50 § 3 albo art. 58 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61).

W rezultacie, pismo strony pozwanej z dnia 21 października 2014 r. informujące, że z dniem 31 października 2014 r. upływa termin umowy o pracę zawartej między stronami i do dnia 31 października 2014 r. powód powinien przekazać obowiązki osobie wskazanej przez przełożonego, rozliczyć powierzone narzędzia i zdać kartę obiegową, stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli pracodawcy. Podobnie rzecz się ma z doręczeniem powodowi świadectwa pracy. W doktrynie i orzecznictwie nigdy nie budziło wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Dlatego też nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy ma więc jedynie stanowić potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia. W wyroku z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77 (Legalis nr 19961) Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p. przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie „obiegówki”, względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę (por. również W. Masewicz, Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, Warszawa 1997 s. 62). Powyższy pogląd został

powtórzony w wyrokach z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 381) oraz z dnia 4 maja 2012 r., II PK 238/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 81), w których Sąd Najwyższy przyjął, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie, oraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 18). Obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156).

Z kolei wypowiedź o „zakończeniu współpracy” należy ocenić w kontekście upływu okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta. Również niedopuszczenie powoda do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem (w sposób dorozumiany) oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Nie zaistniało zatem zdarzenie prawne, które uzasadniałoby roszczenie powoda oparte na art. 56 § 1 k.p., które, co należy podkreślić, wyklucza roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując, podstawą zasądzzonego odszkodowania nie jest istnienie stosunku pracy, ale jego ustanie - na skutek jednostronnej czynności prawnej pracodawcy (czego nie dostrzega skarżący, wywodząc o braku interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, skoro jest możliwe powództwo o odszkodowanie). W związku z powyższym tracą na znaczeniu pozostałe zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego.

Dodać jedynie można, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wtedy, gdy

uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699; z dnia 4 marca 2009 r., II PK 210/08, LEX nr 523527 oraz z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, LEX nr 577847). Taki stan rzeczy nie zachodzi w niniejszej sprawie, gdyż uzasadnienie wyroku Sądu drugiej odpowiada wymogom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. i, co najważniejsze, wynika z niego, że strona pozwana nie złożyła oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (nie dokonała jednostronnej czynności prawnej), co przekreśla zasadność roszczenia o odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. - w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 r.).