



Sygn. akt I PK 256/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. W.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o nawiązanie stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 15 kwietnia 2014 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł. wyrokiem z 30 grudnia 2013 r. oddalił powództwo K. W. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z o.o. w Ł. o nawiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej 12 września 2003 r. Zajmował stanowisko prezesa zarządu - dyrektora generalnego. Strony ustaliły, że umowę zawierają na czas określony od dnia powołania na stanowisko do dnia obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki dotyczących przyjęcia sprawozdania finansowego Spółki za rok 2006, które miało się odbyć w czerwcu 2007 r. Aneksem z 27 czerwca 2007 r. strony zmieniły umowę, ustalając, że umowę zawierają na czas określony do dnia obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności i sprawozdania finansowego Spółki za rok 2010, które się miało odbyć w czerwcu 2011 r.

W dniu 20 stycznia 2010 r. powód został zatrzymany w siedzibie pozwanej Spółki przez funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Postanowieniem z 23 stycznia 2010 r. Sąd Rejonowy w Ł. zastosował wobec powoda tymczasowe aresztowanie na okres trzech miesięcy – od 20 stycznia 2010 r. do 20 kwietnia 2010 r., przedłużone na kolejne trzy miesiące postanowieniem z 14 kwietnia 2010 r. Sąd Okręgowy w Ł. uchylił tymczasowe aresztowanie postanowieniem z 7 maja 2010 r. i powód został zwolniony z aresztu śledczego 10 maja 2010 r.

Uchwałą z 18 lutego 2010 r. rada nadzorcza Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z o.o. w Ł. odwołała powoda z dniem 18 lutego 2010 r. z funkcji prezesa zarządu. W dniu 20 kwietnia 2010 r. pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, wskazując jako przyczynę ustania stosunku pracy wygaśnięcie umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi 7 maja 2010 r.

Po opuszczeniu aresztu powód zgłosił chęć powrotu do pracy. W dniu 11 maja 2010 r. wniósł o udzielenie mu urlopu na żądanie. Pozwana Spółka pismem z 12 maja 2010 r. odmówiła dopuszczenia powoda do pracy, uznając, że stosunek pracy łączący strony wygasł, a zgłoszenie gotowości świadczenia pracy dopuszczalne jest tylko w sytuacji określonej w art. 66 § 2 k.p.

W dniu 29 czerwca 2011 r. odbyło się zwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności i sprawozdania finansowego Spółki za rok 2010. Do daty tego zgromadzenia miała trwać umowa o pracę zawarta na czas określony.

Rok później, wyrokiem z 29 czerwca 2012 r. Sąd Rejonowy w Ł. uniewinnił powoda od zarzucanych mu czynów. Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 9 maja 2013 r., utrzymał w mocy zaskarżony wyrok. W dniu 15 maja 2013 r. powód zgłosił pozwanemu powrót do pracy, wnosząc o przywrócenie do pracy lub wypłatę odszkodowania. Pozwany pismem z 21 maja 2013 r., doręczonym powodowi 23 maja 2013 r., odmówił nawiązania stosunku pracy z powodem.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Spór koncentrował się wokół zastosowania art. 66 i 67 k.p. do terminowej umowy o pracę łączącej strony postępowania. Nie budzi wątpliwości kwestia samego wygaśnięcia stosunku pracy. Powód został zatrzymany 20 stycznia 2010 r., a następnie tymczasowo aresztowany na okres trzech miesięcy. Postanowienie o zastosowaniu tymczasowego aresztowania, wydane 23 stycznia 2010 r., obejmowało okres tymczasowego aresztowania od 20 stycznia 2010 r. (czyli od dnia zatrzymania) do 20 kwietnia 2010 r. Z dniem 20 kwietnia 2010 r. stosunek pracy powoda ustał na skutek wygaśnięcia (art. 66 § 1 k.p.). Powód otrzymał 7 maja 2010 r. świadectwo pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazano jego wygaśnięcie, i nie kwestionował treści tego świadectwa. W dniu 15 maja 2013 r., z zachowaniem siedmiodniowego terminu liczonego od dnia uprawomocnienia się wyroku uniewinniającego, powód zgłosił swój powrót do pracy. Pozwana Spółka, odmawiając nawiązania stosunku pracy, powołała się na art. 59 k.p. oraz na to, że umowa o pracę zawarta przez strony na czas określony rozwiązałaby się 29 czerwca 2011 r.

Rozważając zasadność zgłoszonych roszczeń, Sąd Rejonowy za punkt wyjścia analizy przyjął art. 67 k.p. Zgodnie z tym przepisem, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy regulujących kwestię wygaśnięcia umowy o pracę (art. 63-66 k.p.), pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w art. 56-61 k.p. W razie sporu co do tego, czy łącząca strony umowa o pracę wygasła, pracownik może żądać przed sądem pracy ustalenia faktu prawnego,

który spowodował ustanie stosunku pracy, jeżeli ma w tym interes prawny. Roszczenie o ustalenie prawa lub stosunku prawnego na podstawie art. 189 k.p.c. nie ulega przedawnieniu. W nowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy stwierdził, że zgodnie z art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Nawet więc, gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń. Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy jest w takim przypadku bezzasadne, choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności (nieistnienia) wygaśnięcia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 376). Zamiast przywrócenia do pracy, pracownik może się domagać zasądzenia odszkodowania. W takim przypadku pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeśli wygaśnięcie dotyczy umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, należne pracownikowi odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia za czas, do kiedy umowa miała trwać, ale nie więcej niż za trzy miesiące. W wyroku Sądu Najwyższego z 17 listopada 2010 r., I PK 77/10 (OSNP 2012 nr 3-4, poz. 34) przyjęto, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika. Wszystkie powołane przez Sąd Rejonowy orzeczenia dotyczyły sytuacji nieuzasadnionego stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę. Odmowa nawiązania stosunku pracy wynikała z wadliwego stwierdzenia jego wygaśnięcia przy jednoczesnym braku okoliczności przewidzianych w art. 66 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy zważył, że odpowiednie stosowanie przepisów oddziału 6 rozdziału II Kodeksu pracy (jak to przewiduje art. 67 k.p.) wymaga stwierdzenia

przez sąd, że doszło do naruszenia przez pracodawcę uprawnień pracownika. Przy stosowaniu art. 66 k.p. możliwości są dwie – stwierdzenie wygaśnięcia umowy, mimo braku podstaw ku temu (np. z uwagi na zbyt krótki okres tymczasowego aresztowania), albo odmowa przywrócenia lub nawiązania stosunku pracy w sytuacji, o której mowa w art. 66 § 2 k.p., przy spełnieniu wskazanych w tym przepisie przesłanek. Pierwszy z powołanych przypadków nie był podnoszony w rozpoznawanej sprawie, ponieważ powód nie kwestionował prawidłowości uznania przez pracodawcę, że umowa wygasła 20 kwietnia 2010 r. (na podstawie art. 66 § 1 k.p.). Drugi przypadek jest, zdaniem Sądu Rejonowego, wyłączony przez sam charakter łączącej strony umowy, która uległa wygaśnięciu.

W wymiarze przedmiotowym art. 66 § 1 k.p. odnosi się zarówno do umów o pracę na czas nieokreślony, jak i umów terminowych. Nie stosuje się go natomiast do pozaumownych stosunków pracy (stosunku pracy wynikającego z mianowania, powołania i wyboru). W taki sposób wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83 (OSNC 1983 nr 11, poz. 169), formułując zasadę prawną, zgodnie z którą art. 66 § 1 k.p. nie ma zastosowania do nauczyciela mianowanego. W literaturze podkreśla się, że w razie wygaśnięcia stosunku pracy odzyskanie utraconego przez pracownika zatrudnienia może nastąpić przez przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa *ex tunc*, nie unieważnia wygaśnięcia z mocą wsteczną od momentu uznania, że nastąpiło wygaśnięcie, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, tzn. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem (uniewinniającym lub umarzającym postępowanie karne). Z tego względu, w ocenie Sądu Rejonowego, nie jest możliwe ponowne nawiązanie umowy o pracę, która rozwiązałaby się z upływem terminu, na jaki została zawarta, jeszcze przed spełnieniem przesłanek, o których mowa w art. 66 § 2 k.p. Przyjęcie koncepcji przedstawianej przez powoda pozostawałoby w sprzeczności z wolą stron, zakładającą ograniczone w czasie pozostawanie w stosunku pracy. Zatem, chociaż z treści art. 66 k.p. nie wynika rozróżnienie na umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, to jednak cel tych umów oraz ich charakter nie może pozostawać bez wpływu na zastosowanie omawianego

przepisu. W konsekwencji, możliwość ponownego nawiązania stosunku pracy wynikającego z umowy terminowej, która wygasła w trybie art. 66 § 1 k.p., dotyczy tylko tych umów, które by jeszcze trwały w dniu uprawomocnienia się wyroku uniewinniającego. Za powyższym stanowiskiem przemawia nie tylko istota umów terminowych, lecz także treść art. 59 k.p. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 67 k.p. Interpretacja, jakiej dokonuje pełnomocnik powoda, twierdząc, że art. 66 § 2 k.p. powinien mieć zastosowanie także do sytuacji powoda, nie tylko wychodzi poza ramy dopuszczalnego odpowiedniego stosowania przepisów, lecz także narusza istotę terminowego związania stron zawartą umową.

Wprowadzenie rozróżnienia stosowania art. 66 k.p. do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów terminowych i bezterminowych nie stanowi przejawu nierównego traktowania. Przepisy Kodeksu pracy, dopuszczając możliwość zawarcia obu rodzajów umów i wiążąc z tym różne konsekwencje (co do trybu rozwiązania tych umów, roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem czy nieuzasadnionego ich rozwiązania), dokonują rozróżnienia sytuacji pracowników ze względu na rodzaj umowy. Trudno w tym przypadku zarzucić nierówne traktowanie, skoro rozróżnienie umów prowadzi do odmiennego traktowania przez prawo pracowników, którzy zawarli umowę na czas określony i umowę na czas nieokreślony. Z samej istoty tych umów wynikają różnice. Interpretacja art. 59 k.p., jaką postuluje pełnomocnik powoda, powołując się na wykładnię celowościową, wykracza nie tylko poza brzmienie przepisu, lecz także jego cel i istotę odmienności roszczeń przy odmiennych rodzajach umów.

Do wygaśnięcia umowy o pracę w przypadku, o którym mowa w art. 66 § 1 k.p., dochodzi nie na skutek błędnej decyzji pracodawcy, naruszenia przez niego prawa, lecz na skutek zdarzenia niezależnego od woli pracodawcy – tymczasowego aresztowania pracownika. Długoletnie prowadzenie postępowania karnego nie może „zawieszać” sytuacji pracodawcy, gdy z istoty zawartej umowy wynikało ograniczone w czasie trwanie stosunku pracy. Z tego względu nie można uznać za uzasadnione roszczenia o nawiązanie stosunku pracy na podstawie art. 66 § 2 k.p. przy umowach terminowych, których termin końcowy nastąpił przed zakończeniem postępowania karnego.

Za nieuzasadnione Sąd Rejonowy uznał także żądanie zapłaty odszkodowania. Pracodawcy (pозwanej Spółce) nie można przypisać żadnego naruszenia, z którym powiązana byłaby sankcja przewidziana przepisami Kodeksu pracy. Pozwany pracodawca prawidłowo odnotował wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa z dniem 20 kwietnia 2010 r. Odmowa nawiązania stosunku pracy na podstawie art. 66 § 2 k.p. wynikała z charakteru umowy, jaka łączyła strony. I w tym przypadku odmowa nie wynikała ze złej woli pracodawcy. Przekonanie powoda, że długoletnie postępowanie karne, zakończone wyrokiem uniewinniającym, naruszyło jego prawa, prowadząc także do szkody o wymiarze materialnym (obejmującym np. utratę wynagrodzenia), może rodzić roszczenia o charakterze cywilnym, odszkodowawczym, niewiązanym jednak z zachowaniem pracodawcy. Pozwana nie jest zatem właściwym podmiotem, do którego roszczenia te mogą być kierowane.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając naruszenie: 1) art. 66 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że żądanie ponownego zatrudnienia – mimo spełnienia przez powoda wszystkich przesłanek określonych w tym przepisie – jest niezasadne, ponieważ terminowa umowa o pracę uległaby rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta, z dniem 29 czerwca 2011 r., tj. przed wydaniem prawomocnego wyroku uniewinniającego w postępowaniu karnym, w którym zastosowano wobec powoda tymczasowe aresztowanie, powodujące wygaśnięcie umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p.; 2) art. 11³ k.p. w związku z art. 66 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuprawnionej ocenie zasadności roszczenia pracownika określonego w art. 66 § 2 k.p. z uwzględnieniem charakteru zawartej umowy o pracę i zakładanego czasu jej obowiązywania; 3) art. 67 k.p. w związku z art. 66 § 2 i art. 59 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że odmowa ponownego zatrudnienia powoda w sytuacji zaistnienia wszystkich przesłanek wymienionych w art. 66 § 2 k.p. nie stanowi naruszenia przez pracodawcę przepisów rozdziału II oddziału 7 Kodeksu pracy, a zatem nie uprawnia powoda do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa w całości i zobowiązanie pozwanej Spółki do ponownego zatrudnienia powoda,

ewentualnie zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy w kwocie 62.182,44 zł.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 15 kwietnia 2014 r. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że spór sprowadzał się do dokonania wykładni art. 66 § 2 k.p., a ściślej do oceny, czy w przypadku powoda zostały spełnione przesłanki zastosowania tego przepisu.

Mimo wygaśnięcia w trybie art. 66 § 1 k.p. umowy o pracę, pracodawca jest zobowiązany ponownie zatrudnić pracownika po zaistnieniu przesłanek określonych w art. 66 § 2 k.p. Przesłankami tymi są: umorzenie postępowania karnego w sprawie o zarzucany pracownikowi czyn bądź wydanie wyroku uniewinniającego pracownika od stawianych mu zarzutów oraz zgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie karnej. Ustawodawca nie dokonał przy tym rozróżnienia co do rodzaju umowy, związanego z okresem jej trwania. Należy przez to rozumieć, że omawiana regulacja swym zakresem obejmuje zarówno umowy zawarte na czas nieokreślony, jak i umowy na czas określony. Jednakże brak takich rozgraniczeń co do rodzaju umowy nie może prowadzić do interpretacji normy prawnej z pominięciem celu, jakiemu ona służy. Nie można zgodzić się z apelującym, że nie ma znaczenia dla sprawy okoliczność, iż dotychczasowa umowa o pracę uległaby rozwiązaniu – z upływem okresu, na jaki była zawarta – przed zgłoszeniem przez pracownika powrotu do pracy. Celem art. 66 § 2 k.p. jest reaktywacja zatrudnienia, które wygasło z uwagi na zastosowanie wobec pracownika tymczasowego aresztowania. Reaktywacja ta dotyczyć może tylko sytuacji, w której gdyby nie doszło do takiego zakłócenia w zatrudnieniu, niezależnie od rodzaju umowy wiążącej strony (na czas nieokreślony albo na czas określony) umowa ta trwałaby nadal. Jeżeli do przerwania stosunku pracy dochodzi skutek wygaśnięcia umowy o pracę, to wolą ustawodawcy było, aby pracownik – w wyniku uznania okoliczności, które doprowadziły do tego stanu, za niezawinione przez niego – miał prawo powrotu do pracy i kontynuowania stosunku pracy. Zatem przerwa w zatrudnieniu spowodowana okolicznościami niezawinionymi przez pracownika uprawnia go do ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Nie jest to już

możliwe, gdy umowa terminowa uległaby rozwiązaniu przed ziszczeniem się przesłanek ponownego zatrudnienia przewidzianych w art. 66 § 2 k.p. Przyjęcie stanowiska prezentowanego przez powoda prowadziło do nałożenia na pracodawcę obowiązku nawiązania nowego stosunku pracy, niemającego umocowania w umowie poprzednio obowiązującej. To zaś oznaczałoby, że ustawodawca w sposób jawny doprowadził do ograniczenia prawa pracodawcy w zakresie swobody zawierania umów. Taki zaś cel z całą pewnością nie przyświecał pracodawcy przy formułowaniu powyższej normy prawnej i nie może to być rozumiane jako przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Wolą obu stron sporu było zawarcie umowy na czas określony – do dnia obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności i sprawozdania finansowego Spółki za 2010 r., które odbyło się 29 czerwca 2011 r. Wprawdzie nie jest wykluczone, że mogłoby dojść – jak podnosi skarżący – do zawarcia kolejnej umowy terminowej, jednakże jest to argument o charakterze wyłącznie hipotetycznym. Rozważany przepis pozwala na kontynuowanie zatrudnienia, które wprawdzie doznało przerwy, ale w okolicznościach niwelujących ten stan rzeczy. Ustawodawca nie ogranicza zatem pracodawcy w swobodzie zatrudnienia, ponieważ do ponownego zatrudnienia dochodzi na podstawie umowy, która by nadal trwała, gdyby nie okoliczności prowadzące do jej wygaśnięcia, które następnie zostały uznane za niezawinione przez pracownika. Takie rozumienie powyższej normy jest logiczne i zgodne z jej celem.

Potwierdzenie przedstawionej tezy można znaleźć w uchwale Sądu Najwyższego z 26 lipca 1979 r., I PZP 25/79 (OSNC 1979 nr 12, poz. 237), w której przyjęto, że pozostawanie pracownika bez pracy w okresie między wygaśnięciem stosunku pracy z powodu pobytu w tymczasowym areszcie (art. 66 § 1 k.p.), z którego został zwolniony na skutek wyroku uniewinniającego, a podjęciem pracy w dotychczasowym zakładzie pracy zobowiązanym w myśl art. 66 § 2 k.p. do ponownego zatrudnienia pracownika, nie uważa się – w świetle art. 51 § 1 zdanie drugie w związku z art. 67 k.p. – za przerwę w zatrudnieniu pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Oznacza to, że aby można było okres ten traktować jako jedną całość bez przerwy, musi być spełniony warunek, że stosunek pracy – który wygasł – w normalnym toku rzeczy,

to jest przy braku wystąpienia tej okoliczności, nadal by trwał. Takiej cechy ciągłości nie można natomiast przypisać stosunkowi pracy, który ulegał rozwiązaniu przed datą powstania potencjalnego obowiązku ponownego zatrudnienia.

Wywody apelacji dotyczące obowiązku ponownego zatrudnienia powoda przez pozwaną nie zasługują na uwzględnienie, ponieważ nie mają umocowania w obowiązujących przepisach prawa. Brak jest również możliwości uwzględnienia zgłoszonego jako ewentualne roszczenia o zasądzenie odszkodowania. Nie można uznać, że pozwana Spółka, odmawiając ponownego zatrudnienia powoda, naruszyła przepisy rozdziału II oddziału 7 Kodeksu pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazał naruszenie prawa materialnego: 1) art. 66 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że żądanie ponownego zatrudnienia – mimo spełnienia przez powoda wszystkich przesłanek określonych w tym przepisie – jest niezasadne, ponieważ umowa o pracę uległaby rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta, z dniem 29 czerwca 2011 r., tj. przed wydaniem prawomocnego wyroku uniewinniającego powoda w postępowaniu, w którym zastosowano wobec niego tymczasowe aresztowanie, powodujące wygaśnięcie umowy o pracę na mocy art. 66 § 1 k.p.; 2) art. 11³ k.p. w związku z art. 66 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuprawnionej ocenie zasadności roszczenia pracownika określonego w art. 66 § 2 k.p. z uwzględnieniem charakteru zawartej umowy o pracę i zakładanego czasu jej obowiązywania; 3) art. 67 k.p. w związku z art. 66 § 2 i art. 59 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że odmowa ponownego zatrudnienia powoda w sytuacji zaistnienia wszystkich przesłanek wymiennych w art. 66 § 2 k.p. nie stanowi naruszenia przez pracodawcę przepisów rozdziału II oddziału 7 Kodeksu pracy, a zatem nie uprawnia powoda do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do rozstrzygnięcia kwestii, czy unormowany w art. 66 § 2 k.p. obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, z którym poprzednia umowa o pracę wygasła

na podstawie art. 66 § 1 k.p., jest uzależniony od tego, że ta poprzednia umowa o pracę – gdyby nie wygasła wskutek tymczasowego aresztowania pracownika – wiązałyby strony jeszcze w dniu zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy, mimo że przepis ten nie wskazuje takiej okoliczności jako koniecznej przesłanki powstania obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika. Wymaga w związku z tym rozważenia, czy obowiązek pracodawcy materializuje się w przypadku wystąpienia dodatkowo także okoliczności niewymienionej w art. 66 § 2 k.p., a stanowiącej wyłącznie założenie, że umowa wiązałyby strony jeszcze w dniu zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy, ponieważ między wygaśnięciem umowy o pracę stosownie do art. 66 § 1 k.p. a zgłoszeniem powrotu do pracy mogłoby zajść wiele okoliczności prowadzących do rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy, jak również do przedłużenia umowy o pracę zawartej uprzednio na czas określony. Przyjęcie stanowiska prezentowanego w zaskarżonym wyroku prowadziłyby do oceny obowiązku pracodawcy unormowanego w art. 66 § 2 k.p. wyłącznie w oparciu o stan hipotetyczny w zakresie obowiązywania umowy o pracę, który wystąpiłby w dniu zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy, lecz ocena ta następowałaby jedynie na podstawie okoliczności znanych w dniu wygaśnięcia umowy o pracę w trybie art. 66 § 1 k.p. Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego ma zasadnicze znaczenie zarówno dla orzeczenia o żądaniach powoda, jak również dla innych spraw o roszczenia wywodzone z art. 66 § 2 k.p.

Skarżący podniósł ponadto, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. Artykuł 66 § 2 k.p. jako okoliczności warunkujące obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, z którym poprzedni stosunek pracy wygasł wskutek trwającego trzy miesiące tymczasowego aresztowania, wymienia: umorzenie postępowania karnego lub wydanie wyroku uniewinniającego oraz zgłoszenie przez pracownika swojego powrotu do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia o uniewinnieniu lub umorzeniu postępowania. Przepis ten nie różnicuje sytuacji stron w zależności od charakteru umowy o pracę, która wygasła na mocy art. 66 § 1 k.p., tj. od tego, czy umowa została zawarta na czas nieokreślony, czy też na czas określony, jak również nie uzależnia obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika od tego, czy poprzednia umowa o pracę wiązałyby strony

w dniu zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy. W konsekwencji, kierując się zasadą *lege non distinguente*, zasadne jest twierdzenie, że pracodawca jest zobowiązany zawrzeć nową umowę o pracę z pracownikiem w każdej sytuacji, kiedy wystąpią jednocześnie dwie przesłanki wymienione w przepisie. Biorąc jednak pod uwagę stanowisko wyrażone w wyrokach Sądu pierwszej i drugiej instancji, w których uzasadniono oddalenie powództwa przez powołanie się na to, że umowa o pracę, która wygasła na podstawie art. 66 § 1 k.p., uległaby rozwiązaniu przed zgłoszeniem przez powoda powrotu do pracy, tj. z dniem 29 czerwca 2011 r. jako dniem zatwierdzenia przez zwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki sprawozdania finansowego za 2010 r., uzasadniona jest potrzeba wykładni art. 66 § 2 k.p. w zakresie rozstrzygnięcia co do konieczności nieujętej w tym przepisie przesłanki, że umowa o pracę, która wygasła w trybie art. 66 § 1 k.p., wiązałaby strony nadal w dniu zgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy, gdyby nie uległa wygaśnięciu.

Pełnomocnik skarżącego stwierdził ponadto, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ wykładnia językowa art. 66 § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika powstaje w przypadku zaistnienia dwóch tylko okoliczności (umorzenia postępowania karnego lub wydania wyroku uniewinniającego oraz zgłoszenia przez pracownika swojego powrotu do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości w zakresie żądania podstawowego (nawiązanie stosunku pracy) lub zgłoszonego jako ewentualne (odszkodowanie) oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu miała wykładnia art. 66 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca, mimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Spór dotyczył tego, czy dla zastosowania tego przepisu (i skutecznego żądania przez pracownika ponownego zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy) wystarczające jest, że zostaną spełnione tylko dwie przesłanki wyraźnie w nim wymienione (wydanie orzeczenia umarzającego postępowanie karne ewentualnie wyroku uniewinniającego pracownika oraz zgłoszenie przez niego powrotu do pracy w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się tego orzeczenia), czy też ma znaczenie rodzaj umowy łączącej pracownika i pracodawcę przed jej wygaśnięciem z powodu tymczasowego aresztowania. Powód prezentuje stanowisko, że rodzaj umowy nie ma znaczenia (doniosłości prawnej), ponieważ art. 66 § 2 k.p. nie dokonuje jakiegokolwiek rozróżnienia możliwości jego zastosowania w zależności od rodzaju umowy łączącej strony stosunku pracy. Obstaje w związku z tym przy wykładni rozważanego przepisu ograniczającej się tylko i wyłącznie do jego dosłownej treści. Sądy obu instancji uznały natomiast, że wykładnia uwzględniająca jedynie dosłowne brzmienie tego przepisu nie prowadzi do rezultatów możliwych do zaakceptowania, zastosowały w związku z tym wykładnię celowościową, odwołującą się do celu (*ratio legis*) art. 66 § 2 k.p. Uznały bowiem, że przepis ten ma zastosowanie zarówno do umów zawartych na czas nieokreślony (bezterminowych), jak i do umów zawartych na czas określony (terminowych), pod warunkiem jednak, że umowa zawarta na czas określony trwałaby nadal w chwili zgłoszenia przez pracownika swojego powrotu do pracy (po uprawomocnieniu się wyroku uniewinniającego lub orzeczenia umarzającego postępowanie karne), gdyby nie wygasła ze względu na upływ trzymiesięcznego okresu nieobecności pracownika w pracy spowodowanej jego tymczasowym aresztowaniem.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną podziela wykładnię art. 66 § 2 k.p. przyjętą przez Sąd Okręgowy.

Sądy obu instancji uznały za bezzasadne powództwo o zobowiązanie pozwanej Spółki do ponownego zatrudnienia powoda ze względu na to, że umowa o pracę zawarta przez strony 12 września 2003 r. do dnia obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki dotyczącego przyjęcia sprawozdania finansowego za 2006 r., przedłużona następnie aneksem z 27 czerwca 2007 r. do dnia obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności i sprawozdania finansowego Spółki za 2010 r., uległaby rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta, w dniu 29 czerwca 2011 r., czyli prawie dwa lata przed zgłoszeniem przez powoda powrotu do pracy po wydaniu wyroku uniewinniającego. Sądy przyjęły, że nakazanie pozwanej Spółce ponownego zatrudnienia powoda zgłaszającego powrót do pracy po prawie dwóch latach od chwili, w której – w normalnym toku wydarzeń – ustałaby umowa o pracę zawarta przez strony na czas określony, nie mieściłoby się w celu omawianej regulacji art. 66 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, przepis ten „pozwała na kontynuowanie zatrudnienia, które wprawdzie doznało przerwy, ale w okolicznościach niwelujących ten stan rzeczy. Zatem ustawodawca nie ogranicza pracodawcy w swobodzie zatrudnienia, ponieważ do ponownego zatrudnienia dochodzi obligatoryjnie w oparciu o umowę, która by trwała, gdyby nie okoliczności, które następczo zostały uznane za niezawinione przez pracownika. Takie rozumienie powyższej normy jest logiczne i zgodne z jej celem”.

Należy zgodzić się ze skarżącym, że art. 66 § 2 k.p. nie wprowadza rozróżnienia między umową o pracę zawartą na czas nieokreślony i umową o pracę na czas określony, a zatem – zgodnie z zasadą *lege non distinguente* – znajduje on zastosowanie do sytuacji, kiedy wskutek trwającej trzy miesiące nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania wygasła którakolwiek z tych umów, zarówno bezterminowa, jak i terminowa. Podobny pogląd jest wyrażany w doktrynie której przedstawiciele prezentują stanowisko, że przepis ten powinien być stosowany zarówno w odniesieniu do umów na czas nieokreślony, jak i terminowych umów o pracę. Jednak powołani przez skarżącego w skardze

kasacyjnej przedstawiciele doktryny w większości przypadków nie analizują w sposób szczegółowy różnych sytuacji związanych z powrotem do pracy pracownika, którego łączyła z pracodawcą umowa zawarta na czas określony, w tym przede wszystkim sytuacji, gdy umowa na czas określony ustałaby ze względu na upływ czasu, na jaki została zawarta, na długo przed zgłoszeniem przez pracownika powrotu do pracy po wydaniu wyroku uniewinniającego.

Sąd Najwyższy podziela w odniesieniu do tej kwestii pogląd przedstawiony w doktrynie (A. Sobczyk [red.]: Kodeks pracy. Komentarz, 2014), zgodnie z którym „w kontekście wykładni literalnej może budzić wątpliwości, czy roszczenie o ponowne zatrudnienie dotyczy umów terminowych, których okres obowiązywania minął, zanim powstały okoliczności uzasadniające roszczenie o ponowne zatrudnienie”. Należy przyjąć, że w takim przypadku roszczenie o ponowne zatrudnienie nie przysługuje. Artykuł 66 § 2 k.p. ma bowiem „aksjologię socjalną, która zmierza do częściowego przynajmniej odtworzenia stanu sprzed wygaśnięcia stosunku pracy. (...) Wykładnia art 66 § 2 k.p. nie powinna jednak prowadzić do korzyści pracownika w postaci uzyskania zatrudnienia, które w normalnym trybie już by ustało. Zwłaszcza że pracodawcy nie można przypisać winy za wygaśnięcie stosunku pracy.” Oznacza to, że „w przypadku zgłoszenia roszczenia o ponowne zatrudnienie jeszcze w okresie, w którym umowa terminowa zgodnie z intencją trwałaby dalej, ponowne zatrudnienie powinno nastąpić wyłącznie na pozostały okres zatrudnienia”. Z kolei w przypadku zgłoszenia roszczenia o ponowne zatrudnienie już po upływie okresu, na jaki umowa terminowa została zawarta (czyli w czasie, gdy umowa – zgodnie z intencją stron wyrażoną przy jej zawieraniu – już by ich nie łączyła), ponowne zatrudnienie jest niemożliwe a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o zobowiązanie pracodawcy do ponownego zatrudnienia.

Dodatkowym argumentem przemawiającym przeciwko przyjęciu, że także w sytuacji, gdy umowa na czas określony ustałaby ze względu na upływ czasu, na jaki została zawarta (zgodnie z pierwotnym zamiarem stron), na długo przed zgłoszeniem przez pracownika powrotu do pracy, pracownik nadal mógłby domagać ponownego zatrudnienia, jest to, że w takim przypadku nie jest oczywiste, i nawet nie bardzo wiadomo, na jakich warunkach (rodzaj pracy, stanowisko pracy,

rodzaj umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia itd.) miałby zostać odtworzony stosunek pracy.

Ratio legis art. 66 § 2 k.p. polega na odtworzeniu stanu sprzed wygaśnięcia stosunku pracy niezawinionego przez pracownika. Odtworzenie to nie musi być pełne, ponieważ omawiany przepis nie przewiduje, że pracownik ma prawo do zatrudnienia na tym samym stanowisku i na tych samych warunkach (np. za takim samym wynagrodzeniem) jak przed wygaśnięciem stosunku pracy. Sąd Najwyższy przyjął w swoim orzecznictwie, że pracodawca obowiązany jest ponownie zatrudnić pracownika na dotychczasowym, równorzędnym lub innym zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisku, odpowiadającym w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie (uchwała SN z 19 grudnia 1980 r., I PZP 42/80, OSNCP 1981 nr 6, poz. 99). Obowiązek pracodawcy dotyczy zatem zatrudnienia pracownika na stanowisku dotychczasowym, równorzędnym lub innym, odpowiadającym jego kwalifikacjom, które powinno co do zasady odpowiadać poprzednim warunkom wynagrodzenia. Szczególne okoliczności mogą jednak stać na przeszkodzie spełnieniu tych warunków. W przypadku powoda (zatrudnionego w pozwanej Spółce przed wygaśnięciem umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora generalnego) trudno byłoby określić, zwłaszcza po prawie dwóch latach od upływu terminu, na jaki została zawarta łącząca strony umowa na czas określony, jakie stanowisko pracy byłoby stanowiskiem równorzędnym z dotychczasowym stanowiskiem prezesa zarządu - dyrektora generalnego (powód określił w pozwie, że domaga się ponownego zatrudnienia na stanowisku dyrektora generalnego) ani jakie wynagrodzenie powinno być powodowi przyznane w związku z jego powrotem do pracy. Na stanowisku prezesa zarządu Spółki powód nie mógłby zostać zatrudniony choćby z tej przyczyny, że po odwołaniu powoda stanowisko prezesa zarządu zostało powierzone innej osobie. Nie wiadomo również (Sądy tego nie ustaliły), czy w pozwanej Spółce nadal istnieje stanowisko dyrektora generalnego. Upływ dwóch lat od chwili, w której ustałaby łącząca strony terminowa umowa o pracę, stanowi okoliczność uzasadniającą odmowę ponownego zatrudnienia powoda także na stanowisku dyrektora generalnego.

W doktrynie dylemat dotyczący tego, na jakim stanowisku miałby (mógłby) zostać ponownie zatrudniony pracownik, który zgłosił gotowość do pracy już po upływie terminu, na jaki była pierwotnie zawarta łącząca go z pracodawcą umowa na czas określony, został rozwiązany przez sugestię, zgodnie z którą skoro art. 66 § 2 k.p. nie czyni różnicy między umowami na czas określony i na czas nieokreślony, to także pracownicy zatrudnieni na podstawie umów terminowych są uprawnieni do ponownego nawiązania stosunku pracy, a nowy termin jego wygaśnięcia strony powinny określić samodzielnie (niejako na nowo) w ramach swobody umów. Sugestia ta nie przedstawia jednak żadnych propozycji co do czasu, na jaki strony powinny (mogłyby) zawrzeć tę nową umowę terminową, np. czy mogłoby to nastąpić tylko na jeden dzień (jeden miesiąc), wyłącznie po to, aby pracownik „nie był pozbawiony korzyści” płynących z art. 51 § 1 k.p.

Przedstawiona wykładnia art. 66 § 2 k.p. nie stoi w sprzeczności z jego dosłownym brzmieniem i nie ma charakteru prawotwórczego. Przepis ten ma na celu odtworzenie stanu sprzed wygaśnięcia stosunku pracy niezawinionego przez pracownika. Chodzi jednak o odtworzenie tego stosunku pracy, który trwałby nadal w chwili zgłoszenia przez pracownika swojego powrotu do pracy, a nie jakiegoś hipotetycznego, który już by w tym momencie nie łączył pracownika z pracodawcą ze względu na upływ czasu, na jaki została zawarta umowa terminowa. „Dążenie do wyrównania krzywdy na gruncie sytuacji pracowniczej spowodowanej okolicznościami niezawinionymi przez pracownika” nie może prowadzić tak daleko, aby do ponownego zatrudnienia pracownika był zobowiązany również byłby pracodawca, którego w normalnym biegu rzeczy od dawna nie łączyłyby już z byłym pracownikiem żadne więzi wynikające ze stosunku pracy.

Przyjęcie proponowanej wykładni nie prowadzi do nierównego traktowania pracowników ze względu na rodzaj zawartej umowy. Wykładnia ta zakłada bowiem, że art. 66 § 2 k.p. ma zastosowanie zarówno do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, jak i umów zawartych na czas określony, z tym jedynie wyłączeniem, że regulacja ta nie dotyczy umów terminowych, które w normalnym biegu rzeczy zakończyłyby się ze względu na upływ terminu, na jaki zostały zawarte, przed zgłoszeniem przez pracownika swojego powrotu do pracy. Nie jest to jednak – wbrew zarzutom skarżącego – dyskryminacja tych pracowników, których łączyły z

pracodawcą takie właśnie umowy. Ograniczenia czasowe dotyczące realizacji przez pracownika prawa powrotu do zatrudnienia wynikają w tym przypadku z istoty łączącej strony stosunku pracy terminowej umowy o pracę. Wsparciem przedstawionej wykładni jest również treść art. 59 k.p. Nie można w związku z tym dokonywać wykładni art. 66 § 2 k.p. w oderwaniu od innych przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów terminowych. Zastosowanie wykładni systemowej (wspartej wykładnią celowościową) prowadzi do rezultatów, które mogą być zaakceptowane w dużo większym stopniu niż rezultaty, do których prowadzi dosłownie odczytywana treść przepisu. Prawo jest skomplikowanym systemem wzajemnych odniesień. Na normę prawną (instytucję prawną) może składać się kilka (wiele) przepisów. Przypisywanie decydującego znaczenia temu, czego jednoznacznie w art. 66 § 2 k.p. zdaniem powoda nie wyrażono, nie prowadzi do wyników wykładni możliwych do uwzględnienia ze względu na istotę prawa powrotu do zatrudnienia (prawa ponownego zatrudnienia).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zastosowanie art. 66 § 2 k.p. jest ograniczone w odniesieniu do umów zawartych na czas określony do tych umów, których okres obowiązywania nie upłynąłby jeszcze w dniu, w którym pracownik zgłosił swój powrót do pracy po wyroku uniewinniającym. Ograniczenie zastosowania art. 66 § 2 k.p. do umów terminowych, które trwałyby w chwili ziszczenia się przesłanek określonych w tym przepisie, z wyłączeniem umów, które w tym czasie by już nie obowiązywały wskutek upływu okresu, na jaki zostały zawarte, nie może być rozważane w kategoriach nierównego traktowania pracowników (art. 11³ k.p.) ze względu na rodzaj zawartej umowy i zakładany czas jej obowiązywania.

Wykładnia art. 66 § 2 k.p. uwzględniająca cel tej regulacji nie powinna prowadzić do nałożenia na pracodawcę obowiązku ponownego nawiązania umowy o pracę, która rozwiązałaby się z upływem terminu, na jaki została zawarta, jeszcze przed spełnieniem przesłanek, o których mowa w art. 66 § 2 k.p. (uniewinnieniem pracownika i zgłoszeniem przez niego swojego powrotu do pracy). Przyjęcie punktu widzenia prezentowanego przez powoda pozostawałoby w sprzeczności z wolą stron umowy o pracę zawartej na czas określony (w określonej perspektywie jej trwania). W rozpoznawanej sprawie wolą stron było trwanie stosunku pracy do dnia

odbycia zwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności Spółki i sprawozdania finansowego Spółki za rok 2010, które odbyło się 29 czerwca 2011 r. Uprawomocnienie się wyroku uniewinniającego nastąpiło dopiero w maju 2013 r. czyli w czasie, gdy zawarta przez strony umowa terminowa nie obowiązywałaby już od prawie dwóch lat.

Uprawnienie wynikające z art. 66 § 2 k.p. (czyli możliwość ponownego zatrudnienia) dotyczy sytuacji, gdy wskutek okoliczności niezawinionych przez pracownika dochodzi do przerwy w zatrudnieniu. Jednakże ponowne zatrudnienie nie jest już możliwe, gdy umowa terminowa uległaby rozwiązaniu przed ziszczeniem się przesłanek ponownego zatrudnienia, o których mowa w art. 66 § 2 k.p.

Skoro pozwany pracodawca nie naruszył art. 66 § 2 k.p., odmawiając ponownego zatrudnienia powoda, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 59 k.p. Kasacyjne zarzuty naruszenia tych przepisów są nieuzasadnione.

Artykuł 67 k.p. stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału regulującego wygaśnięcie umowy o pracę (art. 63-66 k.p.), pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 rozdziału II (czyli art. 56-61 k.p.). Powód zarzuca naruszenie art. 67 k.p. w związku z art. 66 § 2 i art. 59 k.p. Ten ostatni przepis stanowi, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, 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; odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. Odpowiednie zastosowania art. 59 k.p. do sytuacji powoda (w razie przyjęcia, że pozwany pracodawca naruszył art. 66 § 2 k.p.) pozwalałoby co najwyżej na zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, a nie na zobowiązanie strony pozwanej do ponownego zatrudnienia powoda. Przepis ten przewiduje, że w przypadku umów zawartych na czas określony przywrócenie do pracy jest niemożliwe jeżeli termin, do którego umowa miała trwać, upłynął już w

chwili kierowania roszczenia o przywrócenie do pracy. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z taką właśnie sytuacją, termin obowiązywania umowy terminowej łączącej strony upłynął przed zgłoszeniem roszczeń przez powoda.

Powód nie może jednak domagać się odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 k.p., ponieważ pozwany pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy regulujących wygaśnięcie umowy o pracę, a w każdym razie nie naruszył art. 66 § 2 k.p. (skarżący nie formułuje w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przez pracodawcę i przez Sąd Okręgowy art. 66 § 1 k.p.). W zakresie odmowy ponownego zatrudnienia powoda stronie pozwanej nie można przypisać naruszenia przepisów rozdziału II oddziału 7 Kodeksu pracy, a tym samym brak jest przesłanek do zastosowania przepisów regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.

Skoro zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione, podlegała ona oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z jego wynikiem na podstawie art. 98 k.p.c.