

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w sprawie K. W. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o nawiązanie stosunku pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

K. W. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy na czas określony zawartej w dniu 12 września 2003 roku. Powód zajmował stanowisko Prezesa Zarządu – Dyrektora Generalnego. Zgodnie z rozdziałem I podpunkt 2 umowy, strony ustaliły, iż umowę zawiera się na czas określony od dnia powołania na stanowisko na podstawie powyższej uchwały do dnia obrad Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki dotyczących przyjęcia sprawozdania finansowego spółki za 2006 rok. Aneks nr (...) z dnia 27 czerwca 2007 roku strony zmieniły umowę, ustalając, iż umowę zawiera się na czas określony do dnia obrad Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki w sprawie przyjęcia Sprawozdania z działalności i Sprawozdania finansowego Spółki za 2010 rok.

W dniu 20 stycznia 2010 roku powód został zatrzymany w siedzibie pozwanego przez funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Postanowieniem z dnia 23 stycznia 2010 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zastosował wobec powoda tymczasowe aresztowanie na okres 3 miesięcy – od dnia 20 stycznia 2010 roku do dnia 20 kwietnia 2010 roku, przedłużone na kolejne 3 miesiące postanowieniem z dnia 14 kwietnia 2010 roku. Sąd Okręgowy w Łodzi uchylił tymczasowe aresztowanie postanowieniem z dnia 7 maja 2010 roku i powód został zwolniony z aresztu śledczego w dniu 10 maja 2010 roku.

Uchwałą z dnia 18 lutego 2010 roku Rada Nadzorcza Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. odwołała z dniem 18 lutego 2010 roku K. W. z funkcji Prezesa Zarządu. W dniu 20 kwietnia 2010 roku pracodawca wystawił świadectwo pracy, wskazując jako podstawę ustania stosunku pracy – wygaśnięcie umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 7 maja 2010 roku.

Powód po opuszczeniu aresztu zgłosił chęć powrotu do pracy. W dniu 11 maja 2010 roku powód wnosił o udzielenie urlopu na żądanie. Pozwany pismem z dnia 12 maja 2010 roku odmówił dopuszczenia do pracy, uznając, że stosunek pracy wygasł, a zgłoszenie gotowości świadczenia pracy dopuszczalne jest tylko w sytuacji określonej w art. 66 § 2 k.p.

W dniu 29 czerwca 2011 roku odbyło się Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) Sp. z o.o. w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności i sprawozdania finansowego spółki za 2010 rok.

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

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Sąd zważył, że spór w niniejszej sprawie skoncentrował się wokół stosowania art. 66 i 67 k.p. w świetle terminowej umowy o pracę, jaka łączyła strony niniejszego postępowania. Przytaczając treść tych norm prawnych Sąd meriti wskazał, że nie budzi zastrzeżeń kwestia samego wygaśnięcia stosunku pracy. Powód został zatrzymany w dniu 20 stycznia 2010 roku, a następnie tymczasowo aresztowany na okres 3 miesięcy. Przy czym okres trzech miesięcy trwania

tymczasowego aresztu należy liczyć od dnia zatrzymania pracownika. Postanowienie o zastosowaniu tymczasowego aresztowania wydane w dniu 23 stycznia 2010 roku, obejmowało okres tymczasowego aresztowania od dnia zatrzymania – 20 stycznia 2010 roku do dnia 20 kwietnia 2010 roku. Z dniem 20 kwietnia 2010 roku stosunek pracy ustał na skutek wygaśnięcia. Powód w dniu 7 maja 2010 roku otrzymał świadectwo pracy, wskazujące na podstawę ustania stosunku pracy i nie kwestionował treści świadectwa pracy. Sąd uznał zatem, że samo wygaśnięcie umowy, data wskazana na dzień 20 kwietnia 2010 roku nie są sporne w sprawie. Niesporne w niniejszej sprawie jest, iż z zachowaniem 7-dniowego terminu liczonego od dnia prawomocnego wyroku uniewinniającego powoda, zgłosił on swój powrót do pracy. Pozwany odmawiając nawiązania stosunku pracy, powoływał się na treść art. 59 k.p. i okoliczność, że umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązałaby się z dniem 29 czerwca 2011 roku.

Rozważając kwestię zasadności zgłoszonych roszczeń, jako punkt wyjścia Sąd przyjął dyspozycję art. 67 k.p. Także cel, jaki stawia się przed przepisami kodeksu pracy w zakresie roszczeń przysługujących pracownikom na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. W literaturze podkreśla się, iż „w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy, regulujących kwestię wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługują uprawnienia przewidziane w art. 56-61 k.p. W szczególności, 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. Jeżeli pracownik występuje z takim roszczeniem, sąd obowiązany jest orzec o rzeczywistej przyczynie zakończenia stosunku pracy, niezależnie od jej skonkretyzowania przez pracownika (wyr. SN z 13.03.1984 r., I PRN 23/84, OSPiKA 1985/5/120). 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 (uzasadnienie wyr. z 13.02.1997 r., I PKN 6/97, OSN 1997/19/376). W razie bezprawnego stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę z pracownicą powracającą po urlopie wychowawczym, brak jest podstaw do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, jeżeli jest to możliwe i celowe - art. 56 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 2 k.p. (wyr. z 26.03.1998 r., I PKN 6/98, OSN 1999/6/202). 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 3 miesiące. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2010 r. (I PK 77/10, OSNP 2012/3-4/34) podkreślono natomiast, iż 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 wyżej orzeczenia dotyczyły sytuacji nieuprawnionego stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę. Odmowa nawiązania stosunku pracy wynikała ze stwierdzenia jego wygaśnięcia i braku okoliczności wynikających z art. 66 § 2 k.p.

Sądu Rejonowy zważył, iż odpowiednie stosowanie przepisów oddziału 6 rozdziału II, wymaga zatem stwierdzenia przez sąd, iż doszło do naruszenia uprawnień pracownika i to naruszenia dokonane przez pracodawcę. Przy art. 66 k.p. możliwości są dwie – stwierdzenie wygaśnięcia umowy pomimo braku podstaw ku temu (np. z uwagi na zbyt krótki okres tymczasowego aresztowania, wliczenie do okresu tymczasowego aresztowania wykonywania kary pozbawienia wolności), albo – odmowa przywrócenia/nawiązania stosunku pracy w sytuacji, o której mowa w art. 66 § 2 k.p., przy spełnieniu wskazanych w tym przepisie przesłanek. Pierwszy z podanych przypadków nie był podnoszony, bowiem powód nie kwestionował prawidłowości uznania, że umowa wygasła z dniem 20 kwietnia 2010 roku. Drugi

przypadek wyłączony jest, w ocenie Sądu, przez sam charakter umowy, która uległa wygaśnięciu. Niewątpliwie w wymiarze przedmiotowym art. 66 § 1 k.p. odnosi się do umów o pracę zarówno na czas nieokreślony, jak i terminowych. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuje się też, że ma on zastosowanie zarówno do powszechnej, jak i do spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie z dyrektywą interpretacyjną *exceptiones non sunt extendendae* nie stosuje się go natomiast do pozaumownych stosunków pracy. Mowa tu zarówno o mianowaniu, jak i wyborze oraz powołaniu. W tym duchu wypowiedział się też Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 czerwca 1983 r. (III PZP 9/83), formułując zasadę prawną, zgodnie z którą art. 66 § 1 k.p. nie ma zastosowania do nauczyciela mianowanego (wskazany wyżej pogląd jest prezentowany przez K. W. B. w Komentarzu do art. 66 k.p., ale autor powołuje tylko normę art. 66 § 1 k.p.). W literaturze podkreśla się jednocześnie, iż wobec 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. Z tego względu, w ocenie Sądu nie można mówić o możliwości 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. Przyjęcie takiej koncepcji pozostawałoby w sprzeczności z wolą stron, zakładającą ograniczoną w czasie możliwość pozostawania w stosunku pracy. Zatem, choć z samej treści przepisu art. 66 k.p. faktycznie nie wynika rozróżnienie na umowy na czas nieokreślony i na czas określony, to jednak cel tych umów, ich charakter nie może pozostać bez wpływu dla zastosowania omawianego przepisu. W konsekwencji możliwość ponownego nawiązania stosunku pracy opartego na umowie terminowej, która wygasła w trybie art. 66 § 1 k.p., dotyczy tylko tych umów, które by jeszcze trwały – na dzień prawomocnego wyroku uniewinniającego. Za powyższym przemawia nie tylko istotna umów terminowych, ale i treść art. 59 k.p., stosowanego odpowiednio, na podstawie art. 67 k.p. Przy czym interpretacja, jakiej dokonuje pełnomocnik powoda, nie tylko wychodzi poza ramy dopuszczalnego odpowiedniego stosowania przepisów, ale narusza istotę terminowego związania zawartą umową. Sąd zważył przy tym, że wprowadzenie rozróżnienia stosowania przepisu art. 66 k.p. do stosunków pracy opartych na umowach nieterminowych i terminowych, nie stanowi przejawu nierównego traktowania. Same przepisy kodeksu pracy, dopuszczając możliwość zawarcia obu rodzajów umów, i wiążąc z tym różne konsekwencje – co do trybu rozwiązania umów, roszczeń z tytułu niezgodnego prawem czy nieuzasadnionego rozwiązania umowy, dokonują rozróżnienia biorąc pod uwagę ich charakter. Zdaniem Sądu trudno w tym przypadku zarzucić nierówne traktowanie, skoro rozróżnienie umów prowadzi do odmiennego traktowania pracowników mających zawartą umowę na czas określony i umowę na czas nieokreślony. Z samej istoty tych umów wynikają różnice. Interpretacja przepisu art. 59 k.p., o jaką postuluje pełnomocnik powoda powołując się na wykładnię celowościową, wykracza nie tylko poza literalne brzmienie przepisu, ale i cel, istotę odmienności roszczeń, przy odmiennych rodzajach umów.

Sąd wskazał także, że 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 praw, ale na skutek zdarzenia niezależnego od woli pracodawcy – faktu tymczasowego aresztowania pracownika. Długoletnie prowadzenie postępowania karnego nie może „zawieszać” sytuacji pracodawcy, w sytuacji gdy z istoty zawartej umowy, wynikało ograniczone w czasie trwanie stosunku prawnego. Z tego względu roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, przy umowach terminowych, których termin końcowy nadszedł przed zakończeniem postępowania karnego, nie można uznać za uzasadnione.

Za nieuzasadnione Sąd Rejonowy uznał także żądanie zapłaty odszkodowania. Pracodawcy nie można bowiem przypisać żadnego naruszenia, z którym wiązana by była sankcja przewidziana przepisami kodeksu pracy. Pozwany pracodawca prawidłowo odnotował wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa z dniem 20 kwietnia 2010 roku. Odmowa nawiązania stosunku pracy w trybie art. 66 § 2 k.p. wynikała z charakteru umowy, jaka łączyła strony. I w tym przypadku to nie ze złej woli pracodawcy wynikała odmowa. Przekonanie powoda, iż 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, nie wiążanym jednak z postępowaniem pracodawcy. Pozwany nie jest zatem właściwym podmiotem, do którego roszczenia te mogą być kierowane.oo

\$wnd.onloadDocumentForNotes("4","(...)")o

58\$wnd.onloadDocumentForNotes("4","(...)");oMając powyższe na względzie, Sąd orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania dokonane zostało na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Wyrok z dnia 30 grudnia 2013 w całości zaskarżyła strona powodowa.

Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie:

1. art. 66 § 2 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, 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 roku, tj. przed wydaniem prawomocnego wyroku uniewinniającego w postępowaniu, w którym zastosowano wobec powoda tymczasowe aresztowanie, skutkujące wygaśnięciem umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p.;

2. art. 11³ w zw. z art. 66 § 2 k.p. poprzez 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 w zw. z art. 66 § 2 i art. 59 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że odmowa przez pozwanego ponownego zatrudnienia powoda w sytuacji zaistnienia wszystkich przesłanek wymiennych w art. 66 § 2 k.p. nie stanowi naruszenia przez pracodawcę przepisów i rozdziału II oddziału 7 K.p., a zatem nie uprawnia powoda do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zobowiązanie pozwanego do ponownego zatrudnienia powoda ewentualnie do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, tj. kwoty 62.182,44 zł oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w I i II instancji, według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 złotych tytułem opłaty skarbowej od złożenia odpisu dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa.

W dniu 14 marca 2014 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Zauważyć należy, że ustalenia faktyczne nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu. Spór sprowadzał się natomiast do prawidłowej wykładni art. 66 § 2 k.p., a dokładnie do oceny, czy w przypadku powoda zostały spełnione wszystkie przesłanki zastosowania tego przepisu.

Z mocy art. 66 § 2 wygaśnięcie stosunku pracy z powodu trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy wskutek tymczasowego aresztowania nie wyłącza możliwości późniejszego odzyskania pracy przez pracownika (ponownego zatrudnienia) u pracodawcy, u którego jego stosunek pracy wygasł, jeżeli:

- 1) zapadł wyrok uniewinniający od zarzutu stanowiącego podstawę postępowania karnego, w związku z którym był aresztowany;
- 2) postępowanie karne zostało umorzone (bezwzględnie, a nie tylko warunkowo i nie z powodu przedawnienia lub amnestii, por. art. 66 § 3).

Pomimo wygaśnięcia w omawianym trybie 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 od stawianych mu zarzutów, a jednocześnie zgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w tej sprawie, przy czym jednak umorzenie postępowania karnego nie może być następstwem przedawnienia bądź amnestii, a poza tym musi mieć charakter bezwarunkowy. Oznacza to, że ustawodawca w sposób ścisły określił jakie przesłanki muszą być spełnione łącznie, aby mogło dojść do ponownego zatrudnienia pracownika. Przy czym ustawodawca nie dokonał rozróżnienia co do rodzaju umów, związanego z okresem ich trwania. Przez to należy rozumieć, że omawiana regulacja swym zakresem obejmuje zarówno umowy zawarte na czas określony, jak i nieokreślony. Jednak brak takich rozgraniczeń co do rodzaju umowy nie może prowadzić do interpretacji powyższej normy prawnej z kompletnym pominięciem celu jakiego ona służy. Nie można zgodzić się z apelującym, że nie ma znaczenia dla sprawy okoliczność, iż dotychczasowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu - z upływem okresu na jaki była zawarta - przed zgłoszeniem przez pracownika woli powrotu do pracy. Gros argumentacji zaprezentowanej w apelacji zasadza się właśnie na tym, że skarżący próbuje marginalizować powyższy fakt jako, w jego przekonaniu, nie istotny dla niniejszej sprawy. A ma on właśnie fundamentalne znaczenie dla wyjaśnienia braku po stronie pozwanej obowiązku ponownego zatrudnienia powoda. Zauważyć należy, że celem powyższej normy jest reaktywacja zatrudnienia, które wygasło z uwagi na zastosowanie wobec pracownika tymczasowego aresztowania. Reaktywacja ta dotyczyć może zatem tylko sytuacji, w której gdyby nie doszło do takiego zakłócenia w zatrudnieniu niezależnie od rodzaju umowy wiążącej strony (na czas określony albo na czas nieokreślony) umowa ta trwałaby nadal. Jeżeli jednak do przerwania umowy o pracę dochodzi wskutek wygaśnięcia stosunku pracy, 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” ulegnie rozwiązaniu przed ziszczeniem się przesłanek ponownego zatrudnienia w rozumieniu art. 66 § 2 k.p. Przyjęcie zaś koncepcji prezentowanej przez apelanta prowadziłoby do nałożenia na pracodawcę obowiązku nawiązania nowego stosunku pracy, nie mającego 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 prawodawcy przy formułowaniu powyższej normy prawnej z całą pewnością nie przyświecał i nie może to być rozumiane, jako przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu, o co postuluje skarżący. W niniejszej sprawie wolą obu stron 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 rok, które miały miejsce w dniu 29 czerwca 2011 roku. Wprawdzie nie było wykluczone, że mogłyby dojść – jak podnosi skarżący – do zawarcia kolejnej umowy, jednakże jest to argument o charakterze wyłącznie probabilistycznym. Powyższy zaś przepis pozwala 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 następnie zostały uznane za niezawinione przez pracownika. Takie rozumienie powyższej normy jest logiczne i zgodne z jej celem.

Potwierdzenie powyższej tezy można znaleźć w uchwale z dnia 26 lipca 1979 roku w sprawie I PZP 25/79 (opubl. OSNC 1979/12/237), w której Sąd Najwyższy wskazał, iż pozostawania pracownika bez pracy w okresie pomiędzy 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 zd. 2 w związku z art. 67 k.p. - za przerwę w zatrudnieniu pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Czyli 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 uległ rozwiązaniu przed datą powstania potencjalnego obowiązku ponownego zatrudnienia.

Uznać zatem należy, że wywody apelacji dotyczące obowiązku ponownego zatrudnienia powoda przez pozwaną nie zasługują na uwzględnienie, ponieważ nie mają umocowania w obowiązujących przepisach prawa. Konsekwencją powyższego jest z kolei brak możliwości uwzględnienia zgłoszonego ewentualnie roszczenia o zasądzenie odszkodowania. W żadnym wypadku nie można uznać, że pozwana Spółka odmawiając ponownego zatrudnienia powoda naruszyła przepisy rozdziału II oddziału 7 k.p. Tak więc i to roszczenie nie mogło być uznane za uzasadnione. Oznacza to, że nie doszło do naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 12 ust.1 punkt 1 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. za 2013 r., poz. 461).

Przewodniczący Sędziowie