

Wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r.

I PKN 217/00

Umowa o pracę z pracodawcą zatrudniającym pracownika skierowanego do pracy za granicą (z "macierzystym zakładem pracy" w rozumieniu § 2 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) mogła być umową zawartą zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Czesława J. przeciwko Przedsiębiorstwu Realizacji i Koordynacji Budownictwa „R.” Spółce z o.o. w K. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty-Sąd Pracy wyrokiem z 24 czerwca 1998 r. oddalił powództwo Czesława J. przeciwko Przedsiębiorstwu Realizacji i Koordynacji Budownictwa „R.” Spółce z o.o. w K. o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy wynikający z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a ponadto o zapłatę: wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 7 grudnia 1996 r. do 1 kwietnia 1998 r. w kwocie 12.200 złotych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 1997 w kwocie 175 złotych, odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy (bez określania ich wysokości).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony do 30 czerwca 1991 r. w Przedsiębiorstwie Wyrobów Budowlanych „D.” w Ł. Od 26 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. wykonywał pracę na budowie eksportowej w M. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej z jednostką kierującą - Przedsiębiorstwem Realizacji i Koordynacji Budownictwa „R.” w K. Umowa o pracę na budowie eksportowej została przedłużona do 30 czerwca 1991 r. W tym czasie powód korzystał z urlopu bezpłatnego w macierzystym zakładzie pracy - Przedsiębiorstwie „D.” w Ł. Wobec zamiaru dalszego zatrudniania powoda w M. Przedsiębiorstwo „R.” wystąpiło do macierzystego zakładu pracy powoda o przedłużenie mu urlopu bezpłatnego, na co Przedsiębiorstwo „D.” nie wyraziło zgody, sugerując przejście powoda do pracy w Przedsiębiorstwie „R.”. Zgodnie z tą sugestią Przedsiębiorstwo „R.” wystąpiło do Przedsiębiorstwa „D.” o przekazanie powoda do pracy w „R.” z dniem 1 lipca 1991 r. na podstawie porozumienia zakładów pracy. Przedsiębiorstwo „D.” wyraziło na to zgodę w piśmie z 24 czerwca 1991 r. i przesłało do „R.” akta osobowe powoda. W tym samym czasie powód pismem z 27 czerwca 1991 r. zwrócił się do „R.” o przyjęcie go do pracy „za porozumieniem stron” na czas wykonywania budowy eksportowej w M., wcześniej została przedłużona terminowa umowa o pracę powoda na budowie eksportowej za granicą do 30 września 1991 r. Następnie strony - powód i „R.” - zawierały kolejne umowy o pracę za granicą na czas określony i na ich podstawie powód był zatrudniony przez stronę pozwaną aż do 7 grudnia 1996 r. W okresie od 1 do 18 kwietnia 1996 r. powód korzystał z urlopu bezpłatnego udzielonego mu przez stronę pozwaną. W 1991 r. Przedsiębiorstwo „R.” przekształciło się w spółkę prawa handlowego. Już jako Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością strona pozwana poinformowała wszystkich pracowników zatrudnionych wcześniej przez Przedsiębiorstwo „R.” i przebywających na budowach eksportowych za granicą, że proponuje przejście wszystkich praw i obowiązków swojego poprzednika prawnego i kontynuowanie zawartych umów o pracę. W piśmie tym pozwana zawiadomiła również, że pracownicy, dla których Przedsiębiorstwo „R.” było macierzystym zakładem pracy, korzystają w okresie zatrudnienia za granicą z urlopów bezpłatnych. Pismo jednakowej treści otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni w M., także powód. Bezpośrednio po rozwiązaniu z pozwaną Spółką umowy o pracę na budowie eksportowej za granicą, co nastąpiło z dniem 7 grudnia 1996 r., powód wystąpił do Rejonowego Urzędu Pracy w Ł. o przyznanie mu statusu bezrobotnego i zasiłku dla bezrobotnych. Zasiłek taki uzyskał decyzją Urzędu z 10 grudnia 1996 r. Biorąc pod uwagę opisany

stan rzeczy, Sąd Rejonowy ocenił, że brak jest podstaw faktycznych i prawnych do przyjęcia, iż pomiędzy powodem a Przedsiębiorstwem „R.” (poprzednikiem pozwanej Spółki) doszło z dniem 1 lipca 1991 r. do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, nawet przy założeniu, że Przedsiębiorstwo „D.” sugerowało przejęcie powoda do pracy na czas nieokreślony. Istotne znaczenie ma bowiem pismo powoda do strony pozwanej z 27 czerwca 1991 r., w którym powód zwrócił się o przyjęcie go do pracy na budowie w M. na czas trwania tej budowy. Treść tego pisma pozwala na przyjęcie, że po przekazaniu powoda do Przedsiębiorstwa „R.” na mocy porozumienia zakładów pomiędzy powodem i poprzednikiem prawnym strony pozwanej doszło do zawarcia - zgodnie z wolą obu stron - umowy na czas określony. Brak jest natomiast dowodów na to, aby zgodną wolą stron po przyjęciu powoda do pracy w „R.” było zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy uznał za niewątpliwe rozwiązanie umowy o pracę łączącej powoda z macierzystym zakładem pracy - czyli z Przedsiębiorstwem „D.” - za porozumieniem stron. Nie uzasadnia to jednak tezy, że powód uzależnił rozwiązanie umowy z dotychczasowym pracodawcą od podjęcia pracy u nowego pracodawcy na tych samych warunkach, co poprzednio, zwłaszcza od zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Zachowanie powoda bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia za granicą, przede wszystkim niezwłoczne złożenie wniosku o przyznanie mu statusu bezrobotnego i natychmiastowe rozpoczęcie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczy o tym, że powód nie traktował zatrudnienia w pozwanej Spółce jako wynikającego z umowy o pracę na czas nieokreślony. Udzielenie powodowi przez stronę pozwaną urlopu bezpłatnego w okresie od 1 do 18 kwietnia 1996 r. nie stanowi dowodu na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, ponieważ urlop taki przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na czas określony.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 9 września 1999 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Pracy. W apelacji powód podniósł, że z mocy art. 23¹ KP stał się pracownikiem strony pozwanej bez konieczności zawierania nowej umowy o pracę, a więc pozostał w zatrudnieniu na czas nieokreślony, a ponadto zarzucił, że Sąd nie uwzględnił, iż jego roszczenie o wynagrodzenie znajduje oparcie w art. 81 KP.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że powód nie przedstawił przekonujących dowodów, iż pomiędzy nim a poprzednikiem prawnym strony pozwanej doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Po-

wód zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę ze swoim ówczesnym macierzystym zakładem pracy na mocy porozumienia stron bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz na niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy z poprzednikiem prawnym strony pozwanej na czas trwania budowy eksportowej w M., a więc na czas określony, co jednoznacznie wynika z treści pisma powoda z 27 czerwca 1991 r. Z adnotacji znajdującej się na tym piśmie wynika ponadto, że strona pozwana przychyliła się do wniosku powoda. Zamiarem stron w 1991 r. nie było zatem nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony i umowa tej treści nie została zawarta. Udzielenie powodowi w kwietniu 1996 r. urlopu bezpłatnego nastąpiło w ramach umowy o pracę na czas określony zawartej od 1 kwietnia do 31 grudnia 1996 r. Nie stanowi dowodu na fakt zawarcia przez strony umowy o pracę na czas nieokreślony zaświadczenie wydane powodowi przez pozwaną Spółkę w dniu 19 lipca 1995 r. Zaświadczenie to - potwierdzające zatrudnienie powoda na czas nieokreślony - zostało wystawione na wyraźną prośbę powoda, zawiera informacje niezgodne z prawdą, a wydano je wyłącznie dla ułatwienia mu uzyskania kredytu bankowego. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powodowi nie przyznano statusu pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, czego powód był świadom, a wiedząc o tym, nie usiłował sprawy tej uregulować, co potwierdza przyjęcie przez niego do wiadomości (jego akceptacja), iż łączy go z pozwaną umowa o pracę na czas określony. Treść pisma pozwanej Spółki z 1991 r. skierowanego do wszystkich pracowników z informacją o przejęciu praw i zobowiązań zlikwidowanego Przedsiębiorstwa „R.” nie stanowi dowodu, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony. Gdyby powód traktował zatrudnienie u pozwanej jako stosunek pracy na czas nieokreślony, wówczas po 7 grudnia 1996 r. podjąłby odpowiednie starania o dopuszczenie go do pracy u strony pozwanej, a nie zgłosiłby się niezwłocznie do Rejonowego Urzędu Pracy z wnioskiem o przyznanie mu statusu bezrobotnego oraz zasiłku dla bezrobotnych. Strona pozwana wysłała powodowi świadectwo pracy dopiero po dokonanej przez niego rejestracji jako bezrobotnego. Stanowisko powoda, iż jego zdaniem na podstawie art. 23¹ KP stał się pracownikiem strony pozwanej, może znajdować uzasadnienie jedynie w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 września 1991 r. do 30 października 1992 r. Ustalenie, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony, która rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta, prowadzi do wniosku, że pozostałe roszczenia powoda - o zapłatę wynagro-

dzenia, nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i odprawy - nie mogły zostać uwzględnione.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego - oraz od wyroku Sądu Rejonowego - wniósł powód, zaskarżając „oba wyroki” w całości. Jako podstawy kasacyjne wskazał: 1) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 KPC przez odstąpienie od obowiązku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i niezgodną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego ocenę zgromadzonych dowodów, oraz art. 316 § 1 KPC i art. 321 § 1 KPC przez ograniczenie zakresu rozpoznanych roszczeń powoda o wynagrodzenie jedynie do odszkodowania za okres styczeń - marzec 1997 r., podczas gdy pełnomocnik powoda popierał żądanie w wymiarze takim, jak w pozwie, 2) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 23¹ KP i art. 81 KP oraz „§ 2, § 3 i § 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników kierowanych do pracy zagranicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jedn. tekst z dn. 21 maja 1986 r. Dz.U. nr 19 poz. 101 ze zm.)”, polegające na uznaniu, że w następstwie porozumienia między zainteresowanymi zakładami i po przekazaniu akt osobowych powoda pomiędzy „D.” i „R.” nie doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony (art. 23¹ KP), błędnym potraktowaniu pisma powoda z 27 czerwca 1991 r. o przyjęcie go do pracy w „R.” na czas trwania budowy eksportowej jako dowodu na rzeczywisty charakter umowy łączącej strony, podczas gdy wszyscy pracownicy urlopowani do takich prac za każdym razem musieli zawierać umowy dodatkowe na czas określony, które miały swój niezależny byt od umowy „właściwej” (§ 2, § 3 i § 4 rozporządzenia), błędnym odczytaniu roszczeń powoda wywodzących się nie z art. 45 i następnych KP, lecz z art. 81 KP, co wynikało ze stanowiska powoda, że strona pozwana nie rozwiązała z nim umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz nie dopuściła go do jej wykonywania. W konkluzji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzuty procesowe obejmujące naruszenie art. 233 § 1 KPC, art. 316 § 1 KPC i art. 321 § 1 KPC, bądź nie zostały w

kasacji skutecznie i przekonująco uzasadnione (co dotyczy art. 233 § 1 KPC), bądź kasacja w ogóle nie zawiera ich uzasadnienia (co dotyczy art. 316 § 1 KPC i art. 321 § 1 KPC).

Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC sprowadza się do tego, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu przesłania akt osobowych powoda z Przedsiębiorstwa „D.” do Przedsiębiorstwa „R.”, a fakt ten oznacza - zdaniem skarżącego - że musiała zostać zawarta przez strony umowa o pracę na czas nie określony, bo tylko do zawarcia takiej umowy akta te były niezbędne. Dalej skarżący argumentuje, że niezrozumiałe byłoby jego zachowanie polegające na rezygnacji z wszelkich uprawnień wynikających z umowy zawartej na czas nie określony z „D.” i pozbawiającego się w ten sposób poczucia bezpieczeństwa i pewności co do przyszłości swojej i rodziny, gdyby miał się ograniczyć do zawarcia z poprzednikiem prawnym pozwanej Spółki jedynie umowy na czas określony, nie dającej żadnych realnych perspektyw dobrze płatnego stabilnego zatrudnienia. Wreszcie skarżący kwestionuje ocenę treści pisma pozwanego z 19 lipca 1995 r., które - jego zdaniem - nie pozostawia wątpliwości, jakiego rodzaju umowę powód zawarł z „R.”. Żaden z przytoczonych argumentów nie podważa skutecznie prawidłowości oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Okręgowy. Skoro powód miał zostać zatrudniony przez Przedsiębiorstwo „R.” nie jako jednostkę kierującą w rozumieniu § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), lecz jako macierzysty zakład pracy w rozumieniu § 4 tego rozporządzenia, to zrozumiałe było przekazanie akt osobowych przez poprzedniego pracodawcę nowemu. Z faktu tego nie wynikają jednak stanowcze wnioski co do rodzaju umowy o pracę zawartej przez powoda z nowym pracodawcą, a w szczególności nie wynika, że umowa ta musiała być zawarta na czas nie określony. Powód wyraził zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę przez Przedsiębiorstwo „D.”, ponieważ praca na budowie w M. była atrakcyjna finansowo, a zatem powód musiał dokonać kalkulacji, czy bardziej opłacalna dlań jest praca świadczona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony w „D.”, czy też praca świadczona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w „R.” - na budowie eksportowej w M. Zasady doświadczenia życiowego, na które powołuje się skarżący w kasacji, wskazują na to, że decyzja powoda w tej materii - wybór

terminowego zatrudnienia na budowie w M. - była całkowicie racjonalna. Ocena pisma strony pozwanej z 19 lipca 1995 r. stanowiącego zaświadczenie o rodzaju zatrudnienia powoda, w szczególności stwierdzającego, że powód jest zatrudniony na czas nie określony, została oparta na zeznaniach świadka Zbigniewa K., któremu Sąd dał wiarę. Skarżący nie podważa w kasacji oceny zeznań tego świadka dokonanej przez Sąd, a jedynie wypowiada pogląd, że na żenującym poziomie jest argumentacja pozwanej co do przyczyn i okoliczności sporządzenia tego pisma. Przytoczone argumenty skarżącego co do naruszenia - w jego opinii - art. 233 § 1 KPC nie podważają skutecznie oceny dowodów dokonanej przez Sądy obu instancji.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 316 § 1 KPC, jest on pozbawiony racji, albowiem nie może budzić wątpliwości, że Sąd Okręgowy orzekł o wszystkich zgłoszonych roszczeniach powoda, co jasno wynika z przytoczenia na wstępie uzasadnienia zaskarżonego wyroku pełnego zakresu żądań dochodzonych przez powoda w procesie oraz ze stwierdzenia, że Sąd Rejonowy oddalił powództwo wniesione w rozpoznawanej sprawie co do wyszczególnionych roszczeń. Wbrew wywodom uzasadnienia kasacji Sąd Okręgowy nie ograniczył rozpoznania sprawy jedynie do roszczeń powoda o odszkodowanie za trzy miesiące od stycznia do marca 1997 r. Sąd nie rozpoznawał sprawy o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, lecz o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy oraz o zapłatę określonych świadczeń pracowniczych, które należałyby się powodowi w razie ustalenia, że strony nadal łączy umowa o pracę na czas nie określony. Zarzut naruszenia art. 316 § 1 KPC oraz art. 321 § 1 KPC jest zatem nietrafny, nie mówiąc o tym, że kasacja nie zawiera w istocie wystarczającego uzasadnienia poglądu o uchybieniu wskazanym przepisom. Sąd Okręgowy faktycznie nie odnotował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku kolejnych zmian powództwa, w szczególności tego, że powód nie wyraził zgody na dokonane przez swojego pełnomocnika procesowego ograniczenie powództwa do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jednak z tego faktu nie wynika, że nie rozpoznał wszystkich zgłoszonych żądań i nie orzekł o całości powództwa.

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, do oceny prawidłowości wykładni i zastosowania przez Sąd Okręgowy przytoczonych w kasacji przepisów prawa materialnego miarodajny był ustalony przez ten Sąd stan faktyczny stanowiący podstawę wydania zaskarżonego wyroku.

Do oceny charakteru prawnego zatrudnienia powoda na budowie eksportowej w M. miały zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (tekst jednolity: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), które prawdopodobnie miał na myśli skarżący, powołując jako podstawę kasacji naruszenie przepisów § 2, § 3 i § 4 rozporządzenia. Zarzut naruszenia wskazanych przepisów powód odnosi do tego, że Sądy obu instancji potraktowały jego pismo z 27 czerwca 1991 r. jako ofertę nawiązania stosunku pracy z pozwanym jako z jednostką macierzystą w rozumieniu tego rozporządzenia, podczas gdy (zdaniem powoda) pismo to było skierowane do poprzednika prawnego pozwanej Spółki jako do jednostki kierującej pracownikami do pracy za granicą. W ustalonym stanie faktycznym zarzuty te są bezpodstawne, nie odnoszą się bowiem do treści przytoczonych przepisów, które dotyczą zupełnie innych kwestii.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 23¹ KP, ponieważ przepis ten nie miał w ogóle zastosowania w rozpoznawanej sprawie do materialnoprawnej oceny zdarzeń z czerwca 1991 r., kiedy to powód „zmieniał” pracodawcę. Przede wszystkim należy podnieść, że przepis ten mógłby być zastosowany do ustalonych okoliczności faktycznych jedynie w wersji obowiązującej w chwili, gdy owe okoliczności zaistniały, czyli w brzmieniu obowiązującym na przełomie czerwca i lipca 1991 r. Przepis art. 23¹ KP przewidywał wówczas, że w razie połączenia zakładów pracy, zakład powstały w wyniku połączenia staje się stroną w stosunkach pracy, których stronami były łączone zakłady (§ 1), w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu (§ 2), w razie podziału zakładu pracy zakłady powstałe w wyniku podziału stają się stronami w stosunkach pracy z pracownikami przejętymi z tego zakładu (§ 3). Żadna z opisanych sytuacji nie miała miejsca w odniesieniu do Przedsiębiorstw „D.” i „R.”, a zatem nie było przesłanek do zastosowania tego przepisu do sytuacji pracowniczej powoda. Ponadto, nie doszło do przejęcia powoda przez nowego pracodawcę, lecz - jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, skutecznie nie zakwestionowanych w kasacji - do rozwiązania (na mocy porozumienia stron stosunku pracy) umowy o pracę z poprzednim pracodawcą powoda (Przedsiębiorstwem „D.”) i zawarcia umowy z nowym pracodawcą (Przedsiębiorstwem „R.”). Słusznie wywiódł Sąd Okręgowy, że porozumienie między zainteresowanymi zakładami pracy co do

zmiany pracodawcy i miejsca zatrudnienia powoda może być potraktowane jedynie jako wyrażenie zgody przez dotychczasowego pracodawcę na szybkie (bez zachowania okresu wypowiedzenia) rozwiązanie z nim stosunku pracy w celu umożliwienia pracownikowi podjęcia nowego zatrudnienia u innego pracodawcy.

Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 45 KP (przez jego zastosowanie) oraz art. 81 KP (przez jego niezastosowanie). Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego nie wynika, aby Sąd ten potraktował którekolwiek z roszczeń powoda jako roszczenie o uznanie wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas nie określony za bezskuteczne. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem - oceniając podstawę faktyczną roszczeń powoda - że skoro łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 7 grudnia 1996 r., ze względu na upływ czasu, na jaki została zawarta, to nie mogły zostać uwzględnione pozostałe roszczenia (o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o odprawę emerytalną, o ekwiwalent za urlop i o nagrodę jubileuszową) - niezależnie od podstawy prawnej, na jakiej zostały oparte. Ze stanowiska Sądu Okręgowego wynika zatem, że roszczenie o wynagrodzenie (art. 81 KP) lub odszkodowanie (art. 45 § 2 KP) nie może zostać uwzględnione, ponieważ doszło do rozwiązania terminowej umowy o pracę w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta, i od 7 grudnia 1996 r. powód nie pozostaje już w stosunku zatrudnienia. Pozwana Spółka nie rozwiązała za wypowiedzeniem z powodem umowy o pracę zawartej na czas nie określony, co mogłoby ewentualnie uzasadniać zastosowanie art. 45 KP w rozpoznawanej sprawie, ponieważ do rozwiązania umowy o pracę doszło w ocenie Sądu Okręgowego w wyniku wyekspirowania terminu związania nią stron (przez upływ terminu jej trwania jako umowy terminowej). Nie było również podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 81 KP za okres objęty pozwem od 7 grudnia 1996 r. do 1 kwietnia 1998 r., skoro umowa o pracę wygasła (rozwiązała się) wcześniej. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że stron nie łączyła umowa o pracę na czas nie określony, czyni wszystkie roszczenia powoda zgłoszone w rozpoznawanej sprawie bezzasadnymi.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji stosownie do art. 393¹² KPC.

=====