

Wyrok z dnia 2 marca 2011 r.

II PK 213/10

1. Przesłanką wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. jest upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, a nie trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania.

2. Trzymiesięczny okres nieobecności pracownika w pracy - stanowiący przesłankę wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. - oblicza się według przepisów prawa materialnego, w tym przypadku z zastosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego o sposobie obliczania terminów (w tym art. 112 k.c.).

3. Prowadzenie przeciwko byłemu urzędnikowi sądowemu postępowania karnego o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego uzasadnia ocenę, że jego przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 marca 2011 r. sprawy z powództwa Elżbiety I. przeciwko Sądowi Rejonowemu w J. o przywrócenie do pracy, na skutek skarg kasacyjnych powódki i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze z dnia 29 kwietnia 2010 r. [...]

1. o d d a ł obydwie skargi kasacyjne,
2. zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Lwówku Śląskim - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 16 listopada 2009 r. [...] przywrócił powódkę Elżbietę I. do pracy w pozwanym Sądzie Rejonowym w J. na poprzednich warunkach.

Powódka domagała się przywrócenia jej do pracy na stanowisku kierownika sekretariatu w Sądzie Rejonowym w J. Podniosła, że jej stosunek pracy nie wygaś na podstawie art. 66 § 1 k.p., ponieważ trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania upływał 12 lipca 2009 r., podczas gdy z aresztu została zwolniona 11 lipca 2009 r. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa twierdząc, że prawidłowo zastosowała art. 66 § 1 k.p., ponieważ stosunek pracy powódki wygaś z mocy prawa w wyniku nieprzerwanej nieobecności w pracy trwającej trzy miesiące w związku z zastosowaniem wobec niej tymczasowego aresztowania na okres trzech miesięcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Sądzie Rejonowym w J. od 1 lutego 1990 r., ostatnio na stanowisku kierownika sekretariatu. Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego w J. z 14 kwietnia 2009 r. zastosowano wobec niej tymczasowe aresztowanie na okres trzech miesięcy - od 12 kwietnia 2009 r. do 11 lipca 2009 r. Została zwolniona z aresztu 11 lipca 2009 r. Powódka została tymczasowo aresztowana w związku z podejrzeniem popełnienia czynu z art. 148 § 1 k.k. Pismem z 15 lipca 2009 r. Prezes Sądu Rejonowego w J. zawiadomił powódkę, że z mocy art. 66 § 1 k.p. jej stosunek pracy wygaś z dniem 12 lipca 2009 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 112 k.c. termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. W podobny sposób obliczanie terminów na potrzeby postępowania karnego normuje art. 123 § 2 k.p.k. Jeżeli termin jest oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach, koniec terminu przypada na ten dzień tygodnia lub miesiąca, który odpowiada początkowi terminu; jeżeli w danym miesiącu nie ma takiego dnia, koniec terminu przypada na ostatni dzień tego miesiąca. Jeżeli tymczasowe aresztowanie było stosowane wobec powódki na trzy miesiące poczynając od 12 kwietnia 2009 r., to koniec jego stosowania powinien być upłynąć 12 kwietnia 2010 r., a nie - jak to określił Sąd Rejonowy (sąd karny) stosujący areszt - w dniu 11 lipca 2009 r. W konsekwencji brak było podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy z powódką wygaś, skoro tymczasowe aresztowanie nie zostało zastosowane na trzy miesiące, lecz na jeden dzień krócej.

W oparciu o powyższe ustalenia i oceny Sąd Rejonowy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniósł pozwany Sąd Rejonowy w J., zarzucając błąd w wykładni art. 66 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, że nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy łączącego strony z uwagi na brak upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania powódki. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa. W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że bezpodstawnie Sąd pierwszej instancji powołał się na art. 123 § 2 k.p.k., ponieważ przepis ten normuje obliczanie terminów do dokonania czynności procesowych, przy których obliczaniu stosuje się odmienne zasady niż w przypadku terminów prawa materialnego. Stosowanie zasad określonych w art. 123 k.p.k. prowadziłyby do przedłużenia trwania tymczasowego aresztowania. Obliczony w ten sposób miesięczny okres tymczasowego aresztowania zastosowanego 5 lipca upływałby 5 sierpnia i trwałby 32 dni, co nie da się pogodzić z gwarancyjnym charakterem przepisów normujących problematykę liczenia terminów tymczasowego aresztowania. Sąd karny orzekł o zastosowaniu trzymiesięcznego tymczasowego aresztowania. Powódka spędziła w areszcie trzy miesiące. Przed upływem trzech miesięcy sąd karny orzekł o odmowie przedłużenia tymczasowego aresztowania, a nie o jego uchyleniu. W związku z tym stosunek pracy z powódką wygasł z mocy art. 66 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze wyrokiem z 29 kwietnia 2010 r. [...] uwzględnił częściowo apelację strony pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego Sądu Rejonowego w J. na rzecz powódki Elżbiety I. kwotę 12.291,93 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania (za niezgodne z prawem stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 66 § 1 k.p.) w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd ustalił, że miesięczne zarobki powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiły 4.097,31 zł brutto.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy ustalił, że przeciwko powódce został wniesiony do Sądu Okręgowego w J. akt oskarżenia z 31 grudnia 2009 r., w którym została oskarżona przez Prokuraturę Rejonową w J. o to, że 12 kwietnia 2009 r. w miejscu swego zamieszkania, działając w zamiarze bezpośrednim pozbawienia życia Waldemara Ż., uderzyła go co najmniej dwukrotnie nożem w okolice klatki piersiowej i głowy, powodując obrażenia ciała w postaci między innymi rany

klutej mięśnia osierdziowego lewej komory serca, co spowodowało krwotok, niewydolność krążeniowo-oddechową w postaci obrzęku mózgu i płuc, w wyniku czego nastąpił zgon pokrzywdzonego, przy czym zarzucanego czynu dopuściła się mając ograniczoną w stopniu znacznym zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swoim postępowaniem. Z aktu oskarżenia wynikało, że powódka przyznała się do popełnienia tego czynu.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja strony pozwanej zasługiwała na częściowe uwzględnienie, chociaż z innych przyczyn niż w niej wskazane. Skarżący pracodawca, kwestionując sposób zastosowania przez Sąd pierwszej instancji przepisów, na podstawie których - zdaniem tego Sądu - nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, posłużył się metodą rachunkową obliczenia upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania, nie podając podstawy prawnej, która taką metodę miałaby uzasadniać. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że przepisy Kodeksu postępowania karnego zawierają ogólne normy obliczania biegu terminów procesowych. Według art. 123 k.p.k. do biegu terminu nie wlicza się dnia, od którego liczy się dany termin (§ 1). Jeżeli termin jest oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach, koniec terminu przypada na ten dzień tygodnia lub miesiąca, który odpowiada początkowi terminu; jeżeli w danym miesiącu nie ma takiego dnia, koniec terminu przypada na ostatni dzień tego miesiąca (§ 2). W rozdziale 28 k.p.k., regulującym stosowanie środków zapobiegawczych, nie ma odmiennych unormowań dotyczących obliczania końca terminów ich stosowania. W odniesieniu do tymczasowego aresztowania w szczególności sposób został unormowany jedynie sposób obliczenia terminu początkowego. Według art. 265 k.p.k. okres tymczasowego aresztowania liczy się od dnia zatrzymania. Zdaniem Sądu Okręgowego, do obliczania końcowego biegu terminu tymczasowego aresztowania mają zastosowanie ogólne przepisy normujące zasady obliczania terminów, w szczególności art. 123 § 2 k.p.k. Obliczania terminów stosowania tymczasowego aresztowania dokonuje się według czasu kalendarzowego, w sposób przewidziany w art. 123 § 2 k.p.k. Nie ma istotnego znaczenia, że czas aresztowania w lutym nie zawsze jest równy (w roku przestępnym jest dłuższy), a w lipcu i sierpniu wynosi 62 dni, podczas gdy w niektórych innych miesiącach jest krótszy. Jest to pochodna założeń kalendarza gregoriańskiego. Okres stosowania tymczasowego aresztowania ustala się według art. 123 § 2 k.p.k.

Sąd Okręgowy podzielił w związku z tym stanowisko Sądu Rejonowego, że zastosowany wobec powódki trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania,

liczony od 12 kwietnia 2009 r. jako dnia zatrzymania, upływał dopiero 12 lipca 2009 r. W konsekwencji w dniu 11 lipca 2009 r., kiedy to powódka opuściła areszt, stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym pracodawcą jeszcze nie wygasł na podstawie art. 66 § 1 k.p.

Unormowanie zawarte w art. 66 § 1 k.p. nie uzależnia wygaśnięcia stosunku pracy wyłącznie od czasu trwania tymczasowego aresztowania. Przepis ten zawiera dwie przesłanki, które muszą zachodzić łącznie. Jedną z nich jest trzymiesięczna nieobecność pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Należało zatem ustalić, czy powódka była przez ten okres nieobecna w pracy z przyczyn wymienionych w tym przepisie. Dzień 12 kwietnia 2009 r., od którego zastosowano wobec powódki tymczasowe aresztowanie, przypadła w niedzielę (Wielkanoc), która była dniem wolnym od pracy. Także 13 kwietnia 2009 r. był dniem wolnym od pracy, ponieważ był to Poniedziałek Wielkanocny. W wyniku tymczasowego aresztowania powódka była nieobecna w pracy dopiero od wtorku 14 kwietnia 2009 r. W związku z tym stosunek pracy z powódką wygasłby na podstawie art. 66 § 1 k.p. - stosownie do art. 112 k.c. - dopiero w dniu 14 lipca 2009 r., pod warunkiem, że do tego dnia byłaby ona nadal nieobecna w pracy z powodu stosowania wobec niej tymczasowego aresztowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, do obliczania terminów wygaśnięcia stosunku pracy mają zastosowanie na podstawie art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego, ponieważ przepisy Kodeksu pracy nie normują samodzielnie obliczania upływu terminów prawa materialnego. Sąd Okręgowy ocenił, że stosunek pracy z powódką nie wygasł na podstawie art. 66 § 1 k.p. w dniu 12 lipca 2009 r. jak to przyjął pozwany. Stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę naruszało art. 66 § 1 k.p.

Mimo stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę art. 66 § 1 k.p., Sąd Okręgowy nie uwzględnił powództwa o przywrócenie do pracy. Sąd stwierdził z urzędu - rozpoznając apelację w granicach zarzutów i wniosków strony pozwanej - że w zaskarżonym wyroku doszło do rażącego naruszenia prawa materialnego. Sąd pierwszej instancji nie zastosował bowiem przepisów prawa materialnego, które powinien był zastosować.

W zakresie roszczeń przysługujących pracownikowi w wyniku naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się odpowiednio art. 56 § 1 k.p., z którego wynika, że pracownikowi, z którym rozwiąza-

no umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Natomiast zgodnie z art. 56 § 2 k.p. w takim przypadku stosuje się odpowiednio art. 45 § 2 i 3 k.p. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania byłoby niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie należało z urzędu rozważyć, czy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego możliwe i celowe było przywrócenie powódki do pracy. W szczególności należało przeanalizować przesłanki zatrudnienia urzędnika sądowego wymienione w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.), zwłaszcza to, czy powódka w następstwie popełnienia czynu z art. 148 § 1 k.k. w związku z art. 31 § 2 k.k. (zabójstwo) miała nadal przymioty niezbędne do zatrudnienia w wymiarze sprawiedliwości na stanowisku urzędnika sądowego (kierownika sekretariatu). Urzędnikiem sądowym może zostać osoba o nieposzlakowanej opinii, która nie była karana za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, przeciwko której nie jest prowadzone postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe (art. 2 pkt 2, 3 i 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury). Urzędnik sądowy jest obowiązany zachowywać się godnie (art. 6 pkt 4 tej ustawy). Zdaniem Sądu Okręgowego, dopuszczając się zarzucanego jej czynu (zabójstwa) powódka utraciła przymiot nieposzlakowanej opinii. Przeciwko powódce toczy się postępowanie karne z oskarżenia publicznego o czyn o najwyższym stopniu zagrożenia społecznego. Jako urzędnik państwowy zachowała się w sposób rażąco niegodny. Zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji, przywracający powódkę do pracy, narusza porządek prawny. W żadnym państwie prawa nie może być nadal zatrudniony na stanowisku urzędnika państwowego pracownik, który dopuścił się popełnienia przestępstwa z art. 148 § 1 k.k. Zaskarżony wyrok ignoruje te zasady w całości. Ma charakter destrukcyjny, ponieważ podważa zaufanie obywateli do pracowników wymiaru sprawiedliwości. Z tych względów przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko było - w ocenie Sądu Okręgowego - niemożliwe i niecelowe. Na podstawie art. 67 k.p., art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz po-

wódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznych zarobków brutto w kwocie 12.291,93 zł z ustawowymi odsetkami.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosły obydwie strony.

Pełnomocnik powódki oparł skargę wniesioną w jej imieniu na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 45 § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń, że niemożliwe lub niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy; b) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.), poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwym przyjęciu, że prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego, które nie zakończyło się żadnym rozstrzygnięciem, świadczy o tym, że powódka nie jest osobą o nieposzlakowanej opinii i tym samym niemożliwe i niecelowe jest jej przywrócenie do pracy; c) art. 45 § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że samo prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego stanowi podstawę do odmowy przywrócenia powódki do pracy z uwagi na niemożliwość i niecelowość takiego przywrócenia do pracy; d) art. 45 § 2 k.p. związku z art. 5 § 1 k.p.k., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwym przyjęciu, że prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego, które nie zakończyło się udowodnieniem winy i jej stwierdzeniem prawomocnym wyrokiem, świadczy o tym, że powódka nie jest osobą o nieposzlakowanej opinii i tym samym niemożliwe i niecelowe jest przywrócenie jej do pracy; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p., polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i przyjęciu, że z samego faktu skierowania przeciwko powódce aktu oskarżenia można wywodzić, iż utraciła ona nieposzlakowaną opinię, co uniemożliwia dalsze jej zatrudnienie u pozwanego, pomimo że Sąd Okręgowy oparł się wyłącznie na zarzucie popełnienia czynu z art. 148 § 1 k.k., a pominął w kwalifikacji zarzucanego powódce czynu art. 31 § 2 k.k., który wskazuje na szczególne okoliczności odnoszące się bezpośrednio do zachowania powódki; b) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p., polegającego na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez przyjęcie, że z samego faktu skierowania przeciwko powódce aktu oskarżenia, przy braku jakichkolwiek innych ustaleń dowodowych, można wywodzić, iż utraciła ona nieposzlakowaną opinię uniemożliwiającą jej dalsze zatrudnienie u pozwanego.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego i wydanie orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy, jak to orzekł Sąd Rejonowy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła, że Sąd Okręgowy zastosował z urzędu art. 45 § 2 k.p. uznając samodzielnie, wbrew orzeczeniu Sądu pierwszej instancji oraz stanowisku stron procesu, że niemożliwe i niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy, ponieważ utraciła ona nieposzlakowaną opinię. Ocenę o utracie przez powódkę nieposzlakowanej opinii Sąd Okręgowy oparł wyłącznie na tym, że toczy się wobec niej postępowanie karne z oskarżenia publicznego o popełnienie czynu z art. 148 § 1 k.k. w związku z art. 31 § 2 k.k. Na tej podstawie Sąd Okręgowy dokonał negatywnej oceny powódki stwierdzając, że „dopuszczyła się zarzucanego czynu” oraz „zachowała się jako urzędnik państwowy w sposób rażąco niegodny”. W ocenie skarżącej, ocena Sądu Okręgowego stoi w oczywistej sprzeczności z brzmieniem art. 5 § 1 k.p.k. oraz powszechnie przyjętą regułą, że o osobie, która nie została prawomocnie skazana za przestępstwo, nie można twierdzić, że jest przestępcą i z samego oskarżenia wywodzić skutki prawne wpływające bezpośrednio na jej życie zawodowe, rodzinne i osobiste. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy, nie czekając na wyrok sądu karnego, wydał orzeczenie, w którym stwierdził winę powódki i pozbawił ją w ten sposób możliwości zarobkowania. Skarżąca podniosła, że nie można na podstawie samego faktu prowadzenia postępowania karnego przeciwko osobie wywodzić, że w ten sposób doszło do utraty nieposzlakowanej opinii przez osobę, przeciwko której toczy się to postępowanie. Przypisanie w tej sprawie powódce winy na etapie toczącego się postępowania karnego godzi w zasadę domniemania niewinności, a w tym przypadku godzi również w zasadę prawa do zatrudnienia i zarobkowania.

Już po wniesieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej dołączył do akt sprawy nieprawomocny wyrok Sądu Okręgowego w L. z 31 sierpnia 2010 r. [...], z którego wynika, że powódka - oskarżona o to, że w dniu 12 kwietnia 2009 r., działając w zamiarze bezpośrednim pozbawienia życia Waldemara Ż., uderzyła go co najmniej dwukrotnie nożem w okolice klatki piersiowej i głowy, powodując obrażenia, które doprowadziły do zgonu pokrzywdzonego, przy czym zarzucanego jej czynu dopuściła się mając ograniczoną w stopniu znacznym zdolność rozpoznania znacze-

nia czynu i pokierowania swoim postępowaniem - została uniewinniona od popełnienia zarzucanego jej czynu w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy w sprawie karnej, że zarzucanego jej w akcie oskarżenia czynu dopuściła się działając w warunkach obrony koniecznej z art. 25 § 1 k.k., co oznacza, że nie popełniła przestępstwa. W piśmie z 21 grudnia 2010 r. pełnomocnik powódki zawiadomił Sąd Najwyższy, że uniewinniający powódkę wyrok Sądu Okręgowego w L. z 31 sierpnia 2010 r. [...] uprawomocnił się, ponieważ prokurator cofnął apelację. Następnie pismem z 14 stycznia 2011 r. pełnomocnik powódki zawiadomił Sąd Najwyższy, że powódka została przez pozwanego przywrócona do pracy (na podstawie art. 66 § 2 k.p.) z dniem 6 stycznia 2011 r. i pracę taką podjęła.

Pozwany pracodawca zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania oraz oddalającej jego apelację w części, w której domagał się oddalenia powództwa w całości.

Skarga kasacyjna pozwanego została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 66 § 1 k.p. w związku z art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 123 k.p.k., poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, że stosunek pracy łączący strony nie wygasł na podstawie przywołanych przepisów, ponieważ nie upłynął trzymiesięczny okres nieobecności powódki w pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania związanych z wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej lub pierwszej instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, dotyczącego ustalenia sposobu obliczenia okresu (terminu początkowego i końcowego) stosowania wobec pracownika środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania, którego upływ z mocy art. 66 § 1 k.p. powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Według poglądu prezentowanego przez Sądy obu instancji, sposób liczenia biegu terminu stosowania tymczasowego aresztowania reguluje art. 123 § 2 k.p.k., zgodnie z którym termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia,

który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było, w ostatnim dniu tego miesiąca. Jeżeli zatem wobec powódki zastosowano tymczasowe aresztowanie na okres 3 miesięcy, którego początek przypadał na 12 kwietnia 2009 r., upływ terminu tymczasowego aresztowania na mocy art. 123 § 2 k.p.k. musiał nastąpić 12 lipca 2009 r. Z tym też dniem mogło najwcześniej nastąpić wygaśnięcie zawartej z powódką umowy o pracę z mocy art. 66 § 1 k.p. Dodatkowo Sąd drugiej instancji przyjął, że skutek ten powstałby dopiero 14 lipca 2009 r., który swoją datą odpowiadał pierwszemu dniowi pracy powódki przypadającemu bezpośrednio po dniu zastosowania wobec niej tymczasowego aresztowania. Sąd Okręgowy powołując się na art. 112 k.c. stwierdził, że pierwszym dniem, w którym powódka była nieobecna w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, był dopiero 14 kwietnia 2009 r., tj. najbliższy dzień pracy powódki przypadający po dniu zastosowania wobec niej tego środka zapobiegawczego. Zdaniem skarżącego przytoczone poglądy Sądów pierwszej i drugiej instancji nie zasługują na aprobatę. W jego ocenie termin końcowy zastosowania środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania należy liczyć z uwzględnieniem gwarancyjnej funkcji tego środka, a zatem nie należy do niego stosować zasad obliczania terminów określonych w art. 123 k.p.k., które dotyczą czynności procesowych, lecz terminów stosowania środków zapobiegawczych. Zdaniem skarżącego trzymiesięczny okres stosowania tego środka zapobiegawczego upłynął już 11 lipca 2009 r., tj. w dniu, który został ustalony jako termin końcowy tymczasowego aresztowania w postanowieniu Sądu Rejonowego w J. z 14 kwietnia 2009 r. W konsekwencji do wygaśnięcia stosunku pracy z powódką doszło 12 lipca 2009 r. Skarżący nie zgodził się z poglądem Sądu drugiej instancji twierdząc, że na mocy art. 66 § 1 k.p. wygaśnięcie umowy o pracę następuje bez względu na to, czy termin początkowy oraz końcowy stosowania tymczasowego aresztowania przypada na dzień pracy pracownika, czy też na inny dzień, w którym pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy (np. dzień ustawowo wolny od pracy). Skarżący podniósł, że wyjaśnienia wymaga, czy sposób liczenia biegu terminu stosowania tymczasowego aresztowania dla celów ustalenia wygaśnięcia stosunku pracy na mocy art. 66 § 1 k.p. reguluje art. 123 k.p.k. oraz czy pierwszy dzień nieobecności w pracy z powodu stosowania tymczasowego aresztowania, którego upływ powoduje wygaśnięcie stosunku pracy na mocy art. 66 § 1 k.p., może przypadać również na dzień ustawowo wolny od pracy, czy też dopiero na najbliższy dzień pracy pracownika przypadający po tym dniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie ma uzasadnionych podstaw, a skarga powódki nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ wyrok Sądu Okręgowego - mimo częściowo błędnego uzasadnienia - odpowiada prawu.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka została zatrzymana 12 kwietnia 2009 r. (w Wielkanoc), a 14 kwietnia 2009 r. (we wtorek po Poniedziałku Wielkanocnym) sąd karny zastosował wobec niej środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania na okres trzech miesięcy - od 12 kwietnia 2009 r. (czyli od dnia zatrzymania - art. 265 k.p.k.) do 11 lipca 2009 r. Tego właśnie dnia (w sobotę 11 lipca 2009 r.) powódka opuściła areszt. Postanowieniem z 10 lipca 2009 r. Sąd Okręgowy w L. nie uwzględnił wniosku Prokuratora Rejonowego w J. o przedłużenie w stosunku do powódki tymczasowego aresztowania. Pismem z 15 lipca 2009 r., doręczonym powódce 16 lipca 2009 r., pozwany poinformował ją, że z dniem 12 lipca 2009 r. (w niedzielę) wygaśł jej stosunek pracy z pozwanym na podstawie art. 66 § 1 k.p. W tym dniu (12 lipca 2009 r.) powódka nie była już tymczasowo aresztowana.

W związku z tak ustalonym stanem faktycznym wyjaśnienia wymagało, czy istniały podstawy (przesłanki) do stwierdzenia przez stronę pozwaną (pracodawcę powódki), że łączący strony umowny stosunek pracy wygaśł na podstawie art. 66 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Podstawowa dla rozstrzygnięcia sprawy kwestia dotyczyła interpretacji art. 66 § 1 k.p., a w konsekwencji oceny, czy pracodawca prawidłowo zastosował ten przepis w stosunku do powódki przyjmując, że z dniem 12 lipca 2009 r. - czyli z upływem trzech miesięcy od jej zatrzymania, a następnie aresztowania - doszło do wygaśnięcia umowy o pracę. W związku z tym podkreślenia wymaga, że art. 66 § 1 k.p. przewiduje wygaśnięcie umowy o pracę nie z upływem trzech miesięcy od zastosowania wobec pracownika tymczasowego aresztowania, lecz z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Jest to istotna różnica, ponieważ dosłowna treść art. 66 § 1 k.p. wymaga dla wygaśnięcia umowy o pracę, aby pracownik był nieobecny w pracy z powodu tymczasowego aresztowania przez okres pełnych trzech miesięcy.

Okres tymczasowego aresztowania liczy się od chwili zatrzymania do chwili zwolnienia z aresztu. Do obliczenia czasu jego trwania nie ma zastosowania art. 123 k.p.k. dotyczący bezpośrednio terminów procesowych (terminów na dokonanie czynności procesowej, w szczególności wniesienie pisma procesowego). Do tymczasowego aresztowania nie można np. zastosować reguły przewidzianej w art. 123 § 1 k.p.k., że do biegu terminu nie wlicza się dnia, od którego liczy się dany termin. W przypadku tymczasowego aresztowania do okresu jego trwania wlicza się pierwszy dzień jego zastosowania, co wynika z art. 265 k.p.k. Ze względu na to, że tymczasowe aresztowanie oznacza pozbawienie osoby aresztowanej wolności, trzymiesięczny okres aresztowania może wynosić tylko trzy miesiące, a nie trzy miesiące i jeden dzień. Dlatego rację ma pełnomocnik strony pozwanej, że w stosunku do powódki prawidłowo Sąd Rejonowy w J. zastosował tymczasowe aresztowanie na okres trzech miesięcy od 12 kwietnia 2009 r. (dzień zatrzymania) do 11 lipca 2009 r. (dzień zwolnienia powódki z aresztu), precyzyjnie oznaczając termin, do którego aresztowanie ma trwać (art. 251 § 2 k.p.k.). Zastosowanie tymczasowego aresztowania od 12 kwietnia 2009 r. do 12 lipca 2009 r. oznaczałoby, że powódka byłaby pozbawiona wolności przez trzy miesiące i jeden dzień, co naruszałoby art. 263 § 1 k.p.k., zgodnie z którym w postępowaniu przygotowawczym sąd, stosując tymczasowe aresztowanie, oznacza jego termin na okres nie dłuższy niż trzy miesiące.

W rozpoznawanej sprawie nie chodzi jednak o ustalenie, w jaki sposób należy liczyć trzymiesięczny okres aresztowania, o jakim stanowi art. 263 § 1 k.p.k. Przesłanką wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. jest upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, a nie trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania. Trzymiesięczny okres nieobecności pracownika w pracy - stanowiący przesłankę wygaśnięcia umowy o pracę na tej podstawie - oblicza się według przepisów prawa materialnego, w tym przypadku z zastosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego o sposobie obliczania terminów (w tym art. 112 k.c.), ponieważ Kodeks pracy nie normuje samodzielnie - z nielicznymi wyjątkami (por. np. art. 30 § 2¹ k.p.) - sposobu obliczania terminów. Oznacza to, że trzymiesięczny okres nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania nie musi pokrywać się (i na ogół nie pokrywa się) z trzymiesięcznym okresem tymczasowego aresztowania obliczonym na podstawie reguł wynikających z przepisów Kodeksu postępowania karnego (art. 251 § 2 k.p.k., art. 263 § 1 k.p.k., art. 265 k.p.k.). Okres tymczasowego aresztowania, o jakim stanowi art. 263 § 1 k.p.k.,

na ogół nie będzie dawał pracodawcy podstaw do stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. Zwykle bowiem trzymiesięczny okres nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (obliczony z zastosowaniem reguł prawa cywilnego - w szczególności art. 112 k.c.) upływać będzie już po okresie przewidzianym w art. 263 § 1 k.p.k., w okresie przedłużenia tymczasowego aresztowania na podstawie art. 265 § 2 k.p.k., czyli wówczas, gdy ze względu na szczególne okoliczności sprawy nie można było ukończyć postępowania przygotowawczego w terminie określonym w art. 265 § 1 k.p.k. i na wniosek prokuratora sąd pierwszej instancji, właściwy do rozpoznania sprawy, przedłużył tymczasowe aresztowanie na dalszy okres.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy, o którym stanowi art. 66 § 1 k.p., nie mogą być wliczone okresy nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż tymczasowe aresztowanie. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 23 lutego 1984 r., III PZP 1/84, OSNCP 1984 nr 9, poz. 154 stwierdzając, że upływ trzymiesięcznego pobytu w tymczasowym areszcie przypadający na czas trwania urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w związku z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych nie powoduje wygaśnięcia z mocy art. 66 § 1 k.p. umowy o pracę w zakładzie pracy (u pracodawcy), który udzielił powyższego urlopu. Podobnie należy ocenić sytuację, gdy nieobecność pracownika w pracy obejmuje dni ustawowo wolne od pracy (w rozpoznawanej sprawie dotyczy to Świąt Wielkanocnych - 12 i 13 kwietnia 2009 r.), choćby na ten okres przypadł także okres tymczasowego aresztowania. Pracownik jest wówczas nieobecny w pracy przede wszystkim z powodu świąt (państwowych lub religijnych), a nie z powodu tymczasowego aresztowania.

Przepis art. 66 § 1 k.p. ma funkcję gwarancyjną. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana trzymiesięcznym pobytym w areszcie jest nieobecnością usprawiedliwioną, pracodawca nie może zwolnić pracownika z pracy natychmiast po zastosowaniu wobec niego tego środka zapobiegawczego (chyba że istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Okres ochronny kończy się z upływem pełnych trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (liczonych zgodnie z art. 112 k.c.). Dochodzi wtedy do wygaśnięcia stosunku pracy, jeżeli nieobecność pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania trwała trzy miesiące. Skutek ten następuje z

mocy prawa, nie jest więc konieczne składanie przez pracodawcę w tym zakresie oświadczenia woli. Pracodawca stwierdza jedynie wygaśnięcie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy i roszczenia przewidziane w art. 56 k.p. - o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Nawet gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wyżej wskazanych roszczeń.

Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić, że art. 66 § 1 k.p. przewiduje ustanie stosunku pracy z pracownikiem tymczasowo aresztowanym bez dokonywania wypowiedzenia i bez podejmowania przez pracodawcę innych czynności prawnych mających na celu rozwiązanie umowy o pracę. Wygaśnięcie umowy o pracę następuje z mocy prawa. Nie następuje to jednak po upływie trzech miesięcy od zastosowania przez sąd tymczasowego aresztowania, lecz po upływie trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Szczegółowe rozważanie, według jakich przepisów należy liczyć trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania (jego początek - art. 265 k.p.k. jest jednoznaczny, dzień zatrzymania „wlicza się” do okresu tymczasowego aresztowania - por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 267): czy według przepisów Kodeksu postępowania karnego (art. 123 k.p.k.), skoro jest to środek zapobiegawczy uregulowany szczegółowo w tym Kodeksie, czy też - na potrzeby oceny materialnoprawnych skutków tymczasowego aresztowania w prawie pracy - według przepisów Kodeksu cywilnego (art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - nie jest prawnie doniosłe w procesie wytoczonym przez pracownika na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. Skoro jednak art. 66 § 1 k.p. jest przepisem prawa materialnego, to skutki upływu określonego w nim terminu powinny być oceniane raczej według przepisów prawa materialnego (w tym przypadku Kodeksu cywilnego - stosowanego odpowiednio w stosunkach pracy - art. 300 k.p.), a nie na podstawie przepisów prawa procesowego regulujących podejmowanie czynności procesowych w postępowaniu karnym.

Powódka była faktycznie nieobecna w pracy z powodu tymczasowego aresztowania od 14 kwietnia 2009 r. (od wtorku po Niedzieli Wielkanocnej i Poniedziałku Wielkanocnym). Trzymiesięczny okres nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, liczony według art. 112 k.c., upływałby 14 lipca 2009 r. Dopiero z

dniem 14 lipca 2009 r. mogłoby dojść do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 66 § 1 k.p., gdyby tego dnia powódka nadal przebywała w areszcie i nadal nie świadczyła tego dnia pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Tymczasem powódka opuściła areszt w sobotę 11 lipca 2009 r. Stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę z dniem 12 lipca 2009 r. było w tych okolicznościach nieprawidłowe. Nie może bowiem ulegać wątpliwości, że powódka nie była nieobecna w pracy z powodu tymczasowego aresztowania przez pełne trzy miesiące kalendarzowe (art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. - por. co do sposobu stosowania art. 112 k.c. w prawie pracy uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 17 listopada 2004 r., II PK 64/04, LEX nr 485848). Uzasadniało to zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p.

Skarga kasacyjna strony pozwanej była w tej sytuacji pozbawiona uzasadnionych podstaw. Stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy z powódką na podstawie art. 66 § 1 k.p. z dniem 12 lipca 2009 r. było wadliwe. Zasądzenie na rzecz powódki przez Sąd Okręgowy odszkodowania za niezgodne z prawem stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę znajdowało podstawę prawną w art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p.

Skarga kasacyjna powódki również ostatecznie okazała się nieuzasadniona, chociaż część podniesionych w niej zarzutów pod adresem zaskarżonego wyroku - w szczególności wobec przedstawionej przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu tego wyroku argumentacji prawnej co do braku możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy - należy podzielić.

Słusznie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na konieczność rozważenia zastosowania do roszczeń powódki art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Zgodnie z tymi przepisami sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika dotyczącego przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Do chwili zatrzymania i tymczasowego aresztowania powódka była zatrudniona w pozwanym Sądzie Rejonowym w J. na stanowisku kierownika sekretariatu wydziału. Była więc urzędnikiem sądowym, do którego stosuje się przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury. Przepisy tej ustawy przewidują, między innymi, że urzędnikiem zatrudnionym w sądzie powszechnym może zostać osoba, przeciwko której nie jest prowadzone postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe (art. 2 pkt 4 tej ustawy). *A contrario*,

urzędnikiem sądowym nie może zostać osoba, przeciwko której jest prowadzone postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. W chwili wydania przez Sąd Okręgowy zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku (29 kwietnia 2010 r.) przeciwko powódce jako oskarżonej o popełnienie przestępstwa (zbrodni) z art. 148 § 1 k.k. w związku z art. 31 § 2 k.k. niewątpliwie toczyło się postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego. Sąd Okręgowy miał obowiązek uwzględnić tę okoliczność (art. 316 k.p.c.). Gdyby powódka, przeciwko której prowadzone było postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego, starała się o przyjęcie do pracy w sądzie powszechnym na stanowisku urzędnika sądowego (kierownika sekretariatu), spotkałaby się z odmową zatrudnienia z powołaniem się na art. 2 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Tylko ze względu na tę okoliczność - i żadną inną - możliwe było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że uwzględnienie żądania powódki przywrócenia jej do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.)

Wyrok uniewinniający powódkę od zarzutu popełnienia przestępstwa został wydany dopiero 31 sierpnia 2010 r., już po wydaniu wyroku zaskarżonego skargą kasacyjną. Oczywiście, Sąd Okręgowy mógł zawiesić z urzędu - na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. - postępowanie cywilne (w sprawie o przywrócenie do pracy) i poczekać na wydanie prawomocnego wyroku w sprawie karnej. Jednak zawieszenie postępowania w takiej sytuacji było jedynie fakultatywne, a w skardze kasacyjnej nie zarzuca się naruszenia art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Okręgowy - bez zawieszenia postępowania w celu oczekiwania na wynik procesu karnego - było możliwe do zaakceptowania ze względu na treść normatywną art. 66 § 2 k.p.

Powódka ma natomiast rację, gdy kwestionuje rozważania Sądu Okręgowego dotyczące utraty przez nią przymiotu nieposzlakowanej opinii (art. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury) oraz zachowania się w sposób rażąco niegodny (art. 6 pkt 4 tej ustawy). Sąd Okręgowy nie mógł przyjąć - przed uprawomocnieniem się wyroku skazującego w sprawie karnej, a nawet jeszcze przed wydaniem jakiegokolwiek wyroku w tej sprawie - że „powódka dopuszczając się zarzucanego czynu utraciła przymiot nieposzlakowanej opinii” i „zachowała się, jako urzędnik państwowy, w sposób rażąco niegodny”. Sąd karny ostatecznie uniewinnił powódkę od zarzutu popełnienia zbrodni zabójstwa, przyjmując, że zarzucanego jej w akcie oskarżenia czynu dopuściła się działając w warunkach obrony koniecznej z art. 25 § 1 k.k. Zgod-

nie z tym przepisem, nie popełnia przestępstwa, kto w obronie koniecznej odpiera bezpośredni, bezprawny zamach na jakiegokolwiek dobro chronione prawem. Powódka została w postępowaniu karnym prawomocnie uniewinniona od zarzutu popełnienia zbrodni zabójstwa, co wyklucza możliwość przypisania jej zachowania rażąco niegodnego urzędnika sądowego lub utraty nieposzlakowanej opinii. Należy zgodzić się w związku z tym, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku w tej części, w której przypisuje powódce zachowanie rażąco niegodne urzędnika sądowego oraz utratę nieposzlakowanej opinii, narusza art. 5 § 1 k.p.k., czyli fundamentalną dla procesu karnego zasadę domniemania niewinności, zgodnie z którą oskarżonego uważa się za niewinnego, dopóki wina jego nie zostanie udowodniona i stwierdzona prawomocnym wyrokiem.

Podniesiony w skardze kasacyjnej powódki zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. jest częściowo uzasadniony, co jednak nie wpływa na ostateczne stanowisko Sądu Najwyższego, że zaskarżone orzeczenie mimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu.

W zaskarżonym wyroku nie doszło do naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że samo prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego, które nie zakończyło się w chwili orzekania przez ten Sąd żadnym rozstrzygnięciem, przemawia za oceną, że przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Doszło natomiast do naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury w wyniku wadliwego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że samo prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego świadczy o tym, że nie jest ona osobą o nieposzlakowanej opinii, ponieważ zachowała się w sposób rażąco niegodny i tym samym niemożliwe lub niecelowe jest przywrócenie jej do pracy; a także do naruszenia art. 45 § 2 k.p. związku z art. 5 § 1 k.p.k., w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego, które nie zakończyło się udowodnieniem winy i jej stwierdzeniem prawomocnym wyrokiem, świadczy o tym, że powódka nie jest osobą o nieposzlakowanej opinii i tym samym niemożliwe i niecelowe jest przywrócenie jej do pracy. Stwierdzone naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. i w związku z art. 67 k.p. nie miały jednak wpływu na ostateczną ocenę co do zgodności zaskarżonego wyroku z prawem.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. uchyla się spod rozważań i ocen w postępowaniu kasacyjnym ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c. W orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że skargi kasacyjnej nie można oprzeć na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Podkreślenia wymaga, że na podstawie art. 66 § 2 k.p. pracodawca ponownie zatrudnił powódkę z dniem 6 stycznia 2011 r. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest obowiązany, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, 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. Wynikający z art. 66 § 2 k.p. obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie jest uzależniony od możliwości pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany 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 Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1980 r., I PZP 42/80, OSNCP 1981 nr 6, poz. 99).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił obydwie skargi kasacyjne na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c.

=====