



Sygn. akt II PK 211/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w G.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 listopada 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 17 lutego 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

**1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację pozwanego od
wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 7 października 2016 r.,
sygn. akt VI P [...];**

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu apelacyjnym;**

**3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 17 lutego 2017 r., sygn. akt VII Pa [...], w wyniku apelacji pozwanego Urzędu Miejskiego w G. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w G. z 7 października 2016 r., sygn. akt VI P [...], którym Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki M. S. kwotę 10.368 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Sąd Okręgowy zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił w całości oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu i spełnionego świadczenia.

W sprawie ustalono, że powódka M. S. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę u pozwanego od dnia 15 listopada 1989 r. w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na czas określony na stanowisku referenta w Wydziale Lokalowym, a następnie na czas nieokreślony. Ostatnio zajmując stanowisko Inspektora ds. legalizacji uprawnień do lokali mieszkalnych w Wydziale Gospodarki Komunalnej Referacie Lokalowym.

Zgodnie z opisem stanowiska pracy pracownika Urzędu Miejskiego w G., na zajmowanym stanowisku pracy inspektora ds. legalizacji uprawnień do lokali mieszkalnych głównym zadaniem powódki była weryfikacja wniosków dotyczących legalizacji uprawnień do zajmowania lokali mieszkalnych administrowanych przez [...] Zarząd Nieruchomości Komunalnych na obszarze działania B. Nr [...]. Celem pracy jest regulacja stanów prawnych lokali stanowiących mieszkaniowy zasób gminy. Inspektor wykonuje swoją pracę samodzielnie.

Od 17 lutego 2014 r. toku powódka była nieobecna i nie świadczyła z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby do 23 sierpnia 2014 r., po czym od 24 sierpnia 2014 r. do 21 listopada 2014 r. powódka nadal była nieobecna w pracy z powodu choroby i pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

Postanowieniem z dnia 4 marca 2014 r. Prokurator Prokuratury Apelacyjnej w [...], w sprawie sygn. AP Y Ds. [...], w związku z podejrzeniem popełnienia przez powódkę M. S. przestępstwa z art. 228 § 1 i 3 k.k. zastosował w stosunku do niej środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych

inspektora do spraw legalizacji uprawnień do lokali mieszkalnych Urzędu Miejskiego w G. oraz poręczenia majątkowego w postaci kwoty pieniężnej w wysokości 10.000 zł.

Pozwany w piśmie z dnia 17 listopada 2014 r. poinformował powódkę, że w związku z zawieszeniem w wykonywaniu czynności służbowych po wykorzystaniu zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego tj. od dnia 22 listopada 2014 r. wynagrodzenie nie przysługuje.

Powódka w związku z otrzymanym pismem z dnia 17 listopada 2014 r. i zawieszeniem w czynnościach służbowych zgłosiła pisemnie swoją gotowość do pracy od 22 listopada 2014 r. i przedstawienie propozycji innego stanowiska pracy w tym również w innym wydziale czy budynku lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie od 24 listopada 2014 r. do 24 grudnia 2014 r. oraz na dzień 29 grudnia 2014 r.

Pozwany w odpowiedzi z dnia 20 listopada 2014 r. wskazał, że w związku z zawieszeniem w wykonywaniu czynności służbowych na stanowisku inspektora do spraw legalizacji uprawnień do lokali mieszkalnych i postanowieniem Prokuratury Apelacyjnej w [...] powódka nie może wykonywać obowiązków służbowych wynikających z umowy o pracę i opisu stanowiska pracy, nie ma on obowiązku zaproponowania jej innego stanowiska pracy, a w związku z utratą zaufania do powódki jako pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym nie widzi możliwości skierowania jej na inne stanowisko. Nie wyraził także zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego za rok 2014.

Pozwany zasięgnął informacji odnośnie członkostwa powódki w związkach zawodowych i objęcia jej ochroną związkową.

Pozwany Urząd Miejski w G. pismem z dnia 24 grudnia 2014 r. doręczonym 29 grudnia 2014 r. rozwiązał z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden miesiąc, który upłynął w dniu 23 grudnia 2014 r. stosownie do art. 53 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.456 zł.

Wyrokiem z 7 października 2016 r., sygn. akt VI P [...], Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanego Urzędu Miejskiego w G. na rzecz powódki M. S. kwotę 10.368 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.456 zł, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa — Sądu Rejonowego w G. kwotę 519 zł tytułem opłaty sądowej od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy. Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją strona pozwana. Wyrokowi Sądu pierwszej instancji pozwany zarzucił naruszenie § 1 w zw. z § 4-15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632); art. 53 § 1 pkt 2 k.p.; art. 66 § 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 i art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2016, poz. 902); art. 56 § 1 k.p. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za zasadną i zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo w całości.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, nie podzielił jednak oceny prawnej dokonanej przez ten Sąd.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał swe rozstrzygnięcie w oderwaniu od ustalonego stanu faktycznego sprawy i równocześnie w sprzeczności ze wskazaniami zawartymi w szeroko cytowanej w uzasadnieniu uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2015 r., III PZP 7/15.

Sąd odwoławczy uznał, że słusznie stwierdził Sąd Rejonowy, że nieświadczenie przez pracownika pracy przez trwający dłużej niż miesiąc okres nieobecności spowodowanej zastosowaniem wobec niego na podstawie art. 276 k.p. środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. Równocześnie jednak Sąd *a quo* nie dostrzegł dalszych konsekwencji takiego zapatrywania determinujących prawidłowe rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Stosownie do treści art. 35 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 902) stosunek pracy pracownika samorządowego tymczasowo aresztowanego ulega zawieszeniu z mocy prawa, w okresie którego pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania; w przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego. Cytowany przepis dotyczy nieobecności pracownika w pracy z powodu, tymczasowego aresztowania i w związku z tym nie ma zastosowania w tej sprawie. Z tożsamyh względów wprost nie może być zastosowany także art. 66 § 1 k.p., w myśl którego umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Jednakże, wnioski wypływające z wykładni funkcjonalnej, nakazują przyjąć, że w sytuacji, gdy zawarta we wspomnianych uregulowaniach ochrona przysługuje pracownikowi tymczasowo aresztowanemu, to tym bardziej powinna ona przysługiwać pracownikowi, wobec którego oskarżyciel publiczny zastosował środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. W tym względzie Sąd Najwyższy we wzmiarkowanej wyżej uchwale wskazał, że w odniesieniu do członka korpusu służby cywilnej unormowaniem regulującym sytuację najbardziej podobną do sytuacji nieunormowanej w przepisach prawa pracy w związku z zastosowaniem środka zapobiegawczego z art. 276 k.k. jest art. 68 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1345).

W ocenie Sądu Okręgowego w tej sprawie za unormowanie najbardziej podobne do sytuacji uregulowanej w przepisach prawa pracy w związku z zastosowaniem środka zapobiegawczego z art. 276 k.k. należało uznać cytowany wyżej art. 35 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 902). Z kolei wobec nieuregulowania w tej ustawie kwestii rozwiązania z pracownikiem samorządowych stosunku pracy w czasie jego zawieszenia w czynnościach służbowych reguluje art. 66 k.p.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że poczynsz do daty 4 marca 2014 r., kiedy to zastosowano wobec M. S. środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych, nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona i w związku z tym pozwany pracodawca nie mógł w okresie trzech miesięcy stosowania środka zapobiegawczego rozwiązać z powódką stosunku pracy, w szczególności na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p.

Ponadto, Sąd drugiej instancji podkreślił, że wskutek decyzji procesowej oskarżyciela publicznego M. S. pozostawała zawieszona w czynnościach służbowych przez okres przekraczający trzy miesiące, a pozwany pracodawca wcześniej nie rozwiązał bez wypowiedzenia umowy o pracę z winy powódki. W konsekwencji, należy jednoznacznie stwierdzić, iż w myśl art. 66 k.p. umowa o pracę powódki wygasła z upływem trzech miesięcy jej nieobecności w pracy z powodu zawieszenia w czynnościach służbowych, a więc z upływem 4 czerwca 2014 r. Samo wygaśnięcie umowy o pracę powódki nastąpiło z mocy samego prawa, niezależnie od woli stron.

Skoro zatem stosunek pracy powódki wygasł w oparciu o treść art. 66 k.p., to Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że w tej sprawie mogą znaleźć zastosowanie przepisy art. 56 i n. k.p. odnoszące się do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wobec ustania stosunku pracy powódki, jako pozbawione doniosłości prawnej należało uznać tak oświadczenie M. S. o gotowości podjęcia pracy z uwagi na nadal stosowany środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych, jak i oświadczenie Urzędu Miejskiego w G. z dnia 24 grudnia 2014 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w oparciu o treść art. 53 § 1 pkt 2 k.p. M. S. może poszukiwać ochrony prawnej nie w oparciu o regulacje odnoszące się do uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz na podstawie przepisów odnoszących się do wygaśnięcia stosunku pracy.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 66 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że na gruncie niniejszej sprawy ma on zastosowanie w stosunku do powódki, do której począwszy od dnia 4 marca 2014 r. zastosowany został środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych inspektora do spraw legalizacji uprawnień do lokali mieszkalnych Urzędu Miejskiego w G., co doprowadziło w konsekwencji do przyjęcia, że stosunek pracy powódki wygaś w oparciu o przytoczony wyżej przepis z upływem trzech miesięcy jej nieobecności w pracy z powodu zawieszenia w czynnościach służbowych, a więc z upływem 4 czerwca 2014 r. podczas gdy do takiego wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na gruncie niniejszej sprawy nie doszło;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 2 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że na gruncie niniejszej sprawy nie mogą znaleźć zastosowania przepisy art. 56 i nast. k.p. odnoszące się do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy na gruncie niniejszej sprawy doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p.;

Wobec powyższego strona skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez utrzymanie w mocy orzeczenia wydanego przez Sąd Rejonowy w G. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydanego w sprawie pod sygn. akt: VI P [...];

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za pierwszą oraz drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

ewentualnie o:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy, co skutkowało koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Zasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 66 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Podobnie zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 56 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 2 k.p. W art. 56 § 1 k.p. ustawodawca przewidział, że pracownikowi, z którym rozwiązano 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. Oba te zarzuty skarżącego są ze sobą powiązane, dlatego dalsza argumentacja będzie dotyczyła ich obu.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2015 r., III PZP 7/15 (OSNP 2016 nr 8, poz. 99), zgodnie z którym nieświadczenie przez pracownika - członka korpusu służby cywilnej pracy przez trwający dłużej niż jeden miesiąc okres nieobecności spowodowanej zastosowaniem wobec niego na podstawie art. 276 k.p.k. środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. Prawidłowo przy tym Sądy

rozpoznając niniejszą sprawę przyjęły, że teza ta ma zastosowanie również do pracownika samorządowego, do którego stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.).

Nie sposób jednak przyjąć, że rację miał Sąd drugiej instancji przyjmując, że w związku z luką prawną, dotyczącą skutków zastosowania wobec pracownika samorządowego środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych na zajmowanym stanowisku, odpowiednie zastosowanie znajdzie w takiej sytuacji art. 66 § 1 k.p., na podstawie którego stosunek pracy pracownika samorządowego wygaśnie z mocy prawa. Należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano, że przepis art. 66 § 1 k.p. ma funkcję gwarancyjną. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana trzymiesięcznym pobytem 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2011 r., II PK 213/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 93). Jednocześnie w doktrynie prawa pracy wskazuje się, że § 1 art. 66 k.p. określa konsekwencje tymczasowego aresztowania dla umownego stosunku pracy i ma on charakter szczególny, zatem niedopuszczalna jest w tej materii jakakolwiek *interpretatio extensiva*. Dotyczy to zarówno sfery przedmiotowo-podmiotowej, jak i temporalnej (por. K. W. Baran, Komentarz do art. 66 Kodeksu pracy, [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks Pracy. Komentarz, WKP, 2018).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela konstatację, że art. 66 § 1 k.p. ma charakter przepisu szczególnego o charakterze gwarancyjnym. Przepis ten przewiduje bowiem odstępstwo od zasady trwałości

stosunku pracy, stanowiąc, że stosunek pracy wygasa po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje przy tym *ex lege* i nie wymaga od pracodawcy podejmowania żadnych dodatkowych działań, poza stwierdzeniem nastąpienia wygaśnięcia stosunku pracy. Należy przy tym zauważyć, że jako przepis szczególny, który dodatkowo istotnie narusza interesy pracownika, bowiem skutkuje utratą przez niego pracy, przepis ten powinien być interpretowany ściśle, brakuje bowiem przesłanek dla dokonywania jego szerszej wykładni, natomiast już z literalnej treści art. 66 k.p. wynika dyrektywa jego ścisłej wykładni.

W szczególności, zdaniem Sądu Najwyższego, zarówno literalne brzmienie tego przepisu, jak i jego wykładnia funkcjonalna sprzeciwiają się jego stosowaniu w drodze analogii do przypadków nieobecności pracownika w pracy spowodowanej zastosowaniem innych środków zabezpieczających, niż tymczasowe aresztowanie. Gdyby, bowiem, ustawodawca chciał, aby odpowiednio długie stosowanie innych środków zabezpieczających, o charakterze nie izolacyjnym, skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy, to uwzględniłby on stosowną regulację w przepisach Kodeksu pracy lub też w pragmatykach służbowych dotyczących wykonywania konkretnych zawodów. Tymczasem, zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i innych ustaw szczególnych, odnoszą się w tym zakresie jedynie do tymczasowego aresztowania i nie zawierają regulacji pozwalających na stosowanie mechanizmu wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku zastosowania innych środków zabezpieczających. Nie ulega wątpliwości, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy stanowi istotne naruszenie gwarancji stabilności zatrudnienia pracownika i wyjątek od generalnej zasady stabilności stosunku pracy, w związku z czym, nie jest dopuszczalna rozszerzająca wykładnia przepisów przewidujących wygaśnięcie stosunku pracy, zastosowanie tej konstrukcji jest bowiem dopuszczalne jedynie w enumeratywnie wymienionych w przepisach przypadkach i rozszerzanie tego katalogu w drodze orzecznictwa sądowego stanowi wkraczanie w kompetencje ustawodawcy.

Ponadto, ustawodawca wprowadzając do systemu prawnego instytucję wygaśnięcia stosunku pracy z powodu stosowania środka zabezpieczającego w postaci tymczasowego aresztowania miał na celu odciążenie pracodawcy przez

eliminację stosunków pracy, które przez dłuższy czas nie mogą być wykonywane z uwagi na izolację pracownika w związku z popełnieniem przez niego przestępstwa. Należy zauważyć, że zastosowanie środka zabezpieczającego o charakterze izolacyjnym zasadniczo wyklucza wykonywanie jakiegokolwiek pracy dla dotychczasowego pracodawcy. Tymczasem zawieszenie pracownika w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k. nie oznacza automatycznej niemożliwości świadczenia przez pracownika jakiegokolwiek pracy, bowiem może mu zostać powierzone inne stanowisko, niż to, na którym został zawieszony. Zgodzić się przy tym należy z tezą, że skoro pracownikowi tymczasowo aresztowanemu przysługuje ochrona przez rozwiązaniem stosunku pracy przez trzy miesiące stosowania tego środka zapobiegawczego, to tym bardziej taka ochrona powinna przysługiwać pracownikowi samorządowemu, wobec którego zastosowano inny, mniej dolegliwy środek zapobiegawczy (por. cytowaną już uchwałę Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2015 r., III PZP 7/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 99). Jednak nie można w związku z tym wysuwać dalej idącego wniosku, że stosunek pracy takiego pracownika wygaśnie na podstawie art. 66 § 1 k.p. O ile bowiem objęcie pracownika ochroną przez rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku zastosowania środka zabezpieczającego ma na celu ochronę jego interesów, to przyjęcie, że stosunek pracy takiego pracownika wygasa po trzech miesiącach stosowania środka zabezpieczającego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych stanowi już istotne ograniczenie praw pracowników, które wymaga wyraźnego umocowania w przepisach prawa.

Stąd też, w ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji błędnie zastosował art. 66 § 1 k.p., przyjmując, że stosunek pracy powódki wygaś, a w konsekwencji błędnie zastosował także art. 56 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 2 k.p., które w niniejszej sprawie mają zastosowanie na podstawie art. 67 k.p., uznając, że przepisy te nie mają w niniejszej sprawie zastosowania, bowiem powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁶ k.p.c.

W przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).