

Sygn. VPa 163/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Renata Lech

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. O.

przeciwko (...) w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki B. O. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 16 grudnia 2011r. sygn. IV P 455/10

- 1. oddala apelację od wyroku w części odnoszącej się do ustalenia istnienia stosunku pracy;*
- 2. zasądza od powódki B. O. na rzecz pozwanego (...)w B. kwotę 210,00 (dwieście dziesięć) złotych z tytułu zwrotu kosztów postępowania za postępowanie apelacyjne i kasacyjne.*

Sygn. akt V Pa 163/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 grudnia 2010 roku skierowanym przeciwko (...) w B. powódka B. O. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, tj. na stanowisku kierownika gospodarczego, wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z należnymi ustawowymi odsetkami za zwłokę, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego norm przepisanych.

Na rozprawie sądowej w dniu 2 grudnia 2011 roku powódka sprecyzowała, iż dochodzi ustalenia, że po zakończeniu umowy terminowej istniał pomiędzy nią a pozwanym stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2011 roku, wydanym w sprawie IV P 455/10 Sąd Rejonowy w Bełchatowie oddalił powództwo i nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

Sąd I instancji ustalił, że B. O. była zatrudniona w (...) w B. w okresie od 1 września 2007 roku do dnia 19 listopada 2008 roku na stanowisku głównego księgowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. (...), jest publiczną placówką oświaty, dla której organem prowadzącym jest Powiat (...).

Skierowanym do Dyrektora pozwanego (...) pismem z dnia 3 listopada 2008 roku powódka wniosła o przeniesienie jej w trybie art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych do pracy w podległym (...). Porozumieniem z dnia 19 listopada 2008 roku (...) w B. i (...) postanowiły przenieść B. O. ze stanowiska głównego księgowego w (...) w B. na stanowisko Zastępcy Dyrektora ds. (...) pozwanego. Zgodnie z porozumieniem szczegółowe warunki dalszego zatrudnienia powódki miały zostać ustalone w umowie z pozwanym.

W pozwanym (...) powódka została zatrudniona z dniem 20 listopada 2008 roku na stanowisku kierownika gospodarczego na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony: to jest na podstawie umowy o pracę z dnia 20 listopada 2008 roku zawartej do dnia 19 listopada 2009 roku, oraz umowy o pracę z dnia 20 listopada 2009 roku zawartej na czas do dnia 19 listopada 2010 roku.

Powódka pracowała w pokoju razem z magazynierem M. B. oraz B. P., która zajmowała się sporządzaniem listy obecności pracowników. Lista obecności znajdowała się na biurku w tym pokoju i każda obecna w tym pokoju osoba miała do niej dostęp. B. P. była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 6 października 2010 roku do 30 listopada 2010 roku

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Belchatowie utrzymanym wyrokiem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 6 lipca 2010 roku powódka została skazana za czyn z art. 77 ust. 1 ustawy o rachunkowości polegający na nieotwarciu i nieprowadzeniu w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 31 marca 2009 roku ksiąg rachunkowych (...) w B..

Na początku listopada 2010 roku pozwany (...) ogłosił konkurs na stanowisko kierownika administracyjnego, a ogłoszenie o nim zostało zamieszczone w Biuletynie Informacji Publicznej.

W dniu 19 listopada 2010 roku B. O. złożyła w sekretariacie Dyrektora (...) skierowane do Dyrektora pozwanego pismo datowane na 15 listopada 2010 roku. W jego treści powódka wniosła o przedłużenie jej umowy o pracę na czas nieokreślony „stosownie do porozumienia z dnia 19 listopada 2010 roku” oraz dodała, że posiada wykształcenie, wiedzę i doświadczenie pozwalające wykonywać zadania na stanowisku, które wówczas zajmowała. Powódka zaznaczyła, że posiada pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych. Nadmieniała także, że została skazana za czyn z art. 77 ust. 1 ustawy o rachunkowości zaznaczając, że ubiega się o rozpatrzenie jej sprawy przez Sąd Najwyższy w ramach kasacji. Pod podpisem powódka zawarła oświadczenie, że wyraża zgodę na przetwarzanie jej danych osobowych.

W dniach 22, 23, 24 i 25 listopada 2010 roku powódka przychodziła do pokoju, w którym pracowała do 19 listopada 2010 roku i podpisywała się na liście obecności pracowników pozwanego. W tych dniach przyjmowała do magazynu produkty żywnościowe i wydawała z magazynu sprzęt biurowy i artykuły piśmiennicze. Na dokumentach spisu przyjęcia podpisywała się razem z magazynierem M. B..

W dniu 25 listopada 2010 roku około godziny 14:30 podczas obecności powódki w budynku pozwanego dyrektor (...) wręczyła jej świadectwo pracy, w którym wskazano, stosunek pracy ustał na skutek upływu czasu, na który umowa została zawarta.

Następnego dnia Dyrektor (...) powołała komisję zdawczo-odbiorczą, która miała zająć się rozliczeniem przedmiotów powierzonych powódce w trakcie pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu I instancji przywołane przez powódkę twierdzenia o faktach wynika, że nie dochodzi ona przywrócenia do pracy. Zgodnie z jej stanowiskiem nie doszło bowiem do rozwiązania stosunku pracy zawartego w sposób dorozumiany, lecz trwa on nadal pomiędzy stronami. W ocenie Sądu Rejonowego, przy tak określonym żądaniu, niezależnie od wyniku sprawy w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy, żądanie zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należałoby uznać za nie znajdujące podstaw w przepisach prawa materialnego. Wobec tego faktu żądanie zapłaty wskazanej kwoty należało rozpatrywać jedynie jako żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, a zatem świadczenia jednej ze stron stosunku pracy. Powódka twierdziła bowiem, że przysługuje jej wynagrodzenie w związku z faktem pozostawania w stosunku pracy z pozwanym w okresie po 19 listopada 2010 roku.

Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 189 k.p.c. wskazał, iż powództwo o ustalenie jest dopuszczalne wtedy, gdy powód żąda ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego oraz gdy ma w takim ustaleniu interes prawny. Analiza treści tego przepisu prowadzi do wniosku, iż decydujące znaczenie należy przypisać interesowi prawnemu, gdyż bez jego istnienia nie jest możliwe ustalenie prawa lub stosunku prawnego. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, iż po stronie powódki występuje interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem takie ustalenie będzie miało dla niej znaczenie wobec aktualnego stanowiska strony pozwanej, tym samym możliwe jest merytoryczne rozpoznanie sprawy. Natomiast ocena, czy konkretnej sytuacji została zawarta umowa o pracę zależy od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności reprezentacji pracodawcy oraz istnienia cech konstrukcyjnych właściwych dla umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie powódka B. O. nawiązania stosunku pracy upatrywała w faktach, iż po upływie czasu na jaki została zawarta umowa na czas określony przychodziła do budynku (...) i do czasu wręczenia jej świadectwa pracy, tj. do 25 listopada 2010 roku wykonywała dotychczasowe zadania za zgodą pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego bezsporne było, że powódka zawarła z pozwanym (...) dwie umowy o pracę na następujące po sobie okresy w wyniku uprzedniego porozumienia pomiędzy pozwanym a dotychczasowym pracodawcą. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie regulacji obowiązującego ówczesnie art. 7a ust. 1 i ust. 2 ustawy z 1990 roku o pracownikach samorządowych. Zgodnie z treścią tego artykułu pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 2 pkt 4 wymienionej ustawy, można było, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy u innego pracodawcy samorządowego, albo na stanowisko urzędnicze, w urzędzie o którym mowa w art. 7 ust. 2, w każdym czasie, jeżeli nie naruszało to ważnego interesu pracodawcy samorządowego, który dotychczas zatrudniał pracownika i przemawiał za tym szczególny interes służby cywilnej. Przeniesienia mógł dokonać pracodawca samorządowy albo dyrektor generalny urzędu, w którym pracownik samorządowy miał być zatrudniony, w porozumieniu z pracodawcą samorządowym dotychczas zatrudniającym pracownika. Sąd powołując się na treść wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 16 kwietnia 2008 roku w sprawie II SA/Ol 150/08 podkreślił, iż przewidziana we wskazanych przepisach możliwość przeniesienia pracownika wynikać powinna z bieżących potrzeb pracodawcy związanych z koniecznością zapewnienia prawidłowego funkcjonowania urzędu w sytuacji, gdy ciągłość tego funkcjonowania jest zagrożona, natomiast nie dotyczy trybu zatrudniania na wakujące stanowiska urzędnicze ani też nie określa ścieżki awansowej dla pracownika.

Z treści wskazanego unormowania nie wynikało przy tym, aby w wyniku przeniesienia pracownika warunki jego zatrudnienia, w tym także rodzaj zawartej umowy o pracę musiałyby pozostać tożsame z warunkami u dotychczasowego pracodawcy. Nie sposób było zatem uznać, że wskazywana przez powódkę praktyka dotycząca innych pracowników tej samej jednostki samorządu terytorialnego była wiążącym dla stron niniejszego procesu, prawotwórczym zwyczajem.

W ocenie Sądu I instancji nie potwierdziły się także zupełnie depozycje B. O., że po przeniesieniu jej do pracy w pozwanym (...) dla obydwójga stron stosunku pracy było oczywistym, że stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą zostanie przeniesiony w niezmienionej formie. Przeczy temu nie tylko treść porozumienia pomiędzy pracodawcami, ale przede wszystkim treść zawartych umów o pracę pomiędzy powódką a pozwanym pracodawcą. Gdyby bowiem zakładać, że ustalenia obydwójga stron stosunku pracy zakładały nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony, to już pierwsza z zawartych umów o pracę powinna być umową tego właśnie rodzaju.

Sąd Rejonowy uznał, iż z zeznania złożone przez powódkę na rozprawie w dniu 2 grudnia 2011 roku, wskazują, iż przeniesienie nastąpiło na jej wniosek jednak jego okoliczności były odmienne niż w przypadku innych pracowników samorządowych. Wobec powódki toczyło się wówczas postępowanie karne i dotychczasowy pracodawca należał na zakończenie współpracy z B. O.. Fakt zatem, że powódka zgodziła się na zawarcie z pozwanym umów o pracę na czas określony, należy potraktować jako zupełnie racjonalny wybór możliwości kontynuowania zatrudnienia, chociaż już na odmiennych warunkach. Zarówno w czasie dwukrotnego nawiązywania stosunku pracy z powódką, jak i w chwili ogłoszenia przez pozwanego Ośrodka konkursu w listopadzie 2010 roku, stanowisko kierownika gospodarczego zajmowane przez powódkę nie było stanowiskiem urzędniczym w rozumieniu przepisów o pracownikach samorządowych. Nie pozbawiało to jednak pozwanego pracodawcy możliwości dokonania naboru kandydatów w oparciu o konkurs. Strona powodowa nie wykazała przy tym, aby przyjęte przez pozwaną kryteria byłyby dyskryminującymi.

W ocenie Sądu Rejonowego treść pisma powódki datowanego na dzień 15 listopada 2010 roku stanowiła ofertę nawiązania stosunku pracy z pozwanym, ale w zamierzeniach powódki również zgłoszenie na konkurs, a zeznania E. O. w sposób spójny i logiczny tłumaczą przyczyny wręczenia powódce świadectwa pracy dopiero w dniu 25 listopada 2010 roku, jak również znacznego opóźnienia w powołaniu komisji do rozliczenia stanowiska pracy powódki. E. O. zaprzeczyła, aby w dniu 23 listopada 2010 roku doszło pomiędzy nią a powódką do rozmowy na temat dalszego zatrudnienia. Dyrektor (...) nadmienił przecież, że tego dnia w ogóle nie zajmowała się sprawami organizacyjnymi, leci działalnością wychowawczą, która była działalnością statutową prowadzonej jednostki wobec okoliczności wówczas zaistniałych, stanowiła wówczas priorytet. Przede wszystkim jednak w sposób zbieżny z całym pozostałym materiałem dowodowym wskazała, że powódce nie były składane obietnice zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w pozwanym (...).

Jak wynikało z zeznań powódki, zeznań świadka M. B., a także zgromadzonych w sprawie dokumentów w postaci listy obecności i potwierdzeń przyjęcia towaru przez cztery dni powódka w dalszym ciągu zachowywała się w taki sposób, jakby była pracownikiem pozwanej na dotychczasowym stanowisku. Brak było jednak podstaw do przyjmowania, że powódka świadczyła pracę pod kierownictwem i za zgodą pracodawcy. Przeczy temu zupełnie ówczesne zachowanie osoby upoważnionej do reprezentacji pozwanego na zewnątrz, w tym wobec pracowników. Sąd meriti wskazał, iż jeżeli by nawet przyjąć, że powódka przychodząc do pracy w dniach od 22 do 25 listopada 2010 roku wyrażała wolę dalszego nawiązania stosunku pracy to w żaden sposób nie dowiodła aby i pozwany pracodawca swoim zachowaniem zaakceptował dalsze zatrudnianie B. O.. Osobą, która jako jedyna mogła uzewnętrznic taką wolę w imieniu pozwanego (...) była jej Dyrektor E. O., jako zarządzająca tą jednostką organizacyjną.

Powódka i pozwany nie ustalili przy tym warunków zatrudnienia, zakresu obowiązków, czasu i miejsca pracy, a także wynagrodzenia za wykonaną pracę, którą powódka wykonywała przez cztery wskazane dni. Przeciwnie, gdy tylko Dyrektor pozwanego dowiedziała się o zachowaniu B. O., w tym o dalszym dysponowaniu kluczami do pokojów, osobiście wręczyła świadectwo pracy i nakazała rozliczenie się. Oznacza to, w ocenie Sądu I instancji, że dalsze wykonywanie w dniach 22-25 listopada 2010 roku dotychczasowych zadań przez powódkę, wobec braku, wywodzonego z okoliczności, akceptu pozwanego, nie spowodowało nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami sporu.

Wobec tego, że żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy okazało się bezzasadne, powódce nie przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym również za czas, w którym wykonywała dotychczasowe czynności przez wręceniem jej świadectwa pracy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.102 k.p.c., uznając, że subiektywne przekonanie powódki o słuszności swojego żądania wynikało z jej trudnej sytuacji życiowej i materialnej, jak również z faktu nie reprezentowania jej przez fachowego pełnomocnika.

Wyrok Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. został zaskarżony apelacją przez powódkę w części oddalającej powództwo. Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

- 1) sprzeczność ustaleń faktycznych z zebrany materiałem dowodowym;
- 2) uwzględnienie argumentów tylko strony pozwanej;
- 3) uznanie wskazanych przez powódkę dowodów i jej zeznań za niewiarygodne lub niewystarczające.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o:

- 1) orzeczenie, iż z dniem 20 listopada 2010 roku pomiędzy powódką a pozwanym doszło do nawiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany;
- 2) orzeczenie, że rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego w sposób dorozumiany nastąpiło niezgodnie z przepisami prawa pracy;
- 3) przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Po rozpoznaniu apelacji Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 11 października 2012 roku, wydanym w sprawie V Pa 36/12 zmienił zaskarżony wyrok i ustalił, że pomiędzy powódką a pozwanym istnieje także po dniu 19 listopada 2010 roku stosunek pracy z tytułu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W pozostałym natomiast zakresie apelacja została oddalona.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną zasadności roszczenia w świetle niespornego faktu przeniesienia powódki z dniem 20 listopada 2008 roku, na mocy porozumienia pracodawców jako pracownika samorządowego w trybie art. 7 a ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U z 2001r. Nr 142, poz.1593 z późn. zm.). Dokonując analizy ww. przepisu Sądu Okręgowego przyjął, że formalne przeniesienie pracownika pomiędzy dwiema jednostkami samorządowymi następuje w drodze porozumienia pracodawców i jest szczególnym instrumentem prawnym, który w stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych na umowę o pracę umożliwia szybką zmianę pracodawcy bez potrzeby rozwiązywania umowy o pracę i może wywoływać skutki w zakresie warunków pracy i płacy u nowego pracodawcy. W wyniku przeniesienia nie jest sporządzona umowa o pracę. Treść dotychczasowej umowy ulega modyfikacji w zakresie określenia pracodawcy oraz miejsca świadczenia stosunku pracy, a dodatkowo zmianie mogą ulec inne warunki świadczenia pracy. A zatem, w omawianej sytuacji mamy do czynienia z kontynuacją zatrudnienia. W świetle powyższego Sąd Okręgowy przyjął, że na mocy przeniesienia z dnia 19 listopada 2008 roku do innej jednostki samorządowej, tj. (...)w B. dotychczasowy stosunek pracy powódki wynikający z zawartej umowy na czas nieokreślony był kontynuowany u nowego pracodawcy. Zmianie uległo miejsce świadczenia pracy, stanowisko pracy i warunki płacowe. Natomiast umowy o pracę na czas określony zawarte pomiędzy stronami w dniu 20 listopada 2008 roku oraz w dniu 20 listopada 2009 roku Sąd Okręgowy ocenił, jako mające na celu obejścia art. 7a powołanej wyżej ustawy. Tym samym Sąd Okręgowy uznał, że są one nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i nie wywołały skutków prawnych poza ustaleniami stron co do stanowiska pracy powódki, miejsca świadczenia pracy i warunków płacowych określonych w tej umowie, co wynika z art. 58 § 3 k.c. Nie doszło więc do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, a tym samym Sąd Okręgowy stwierdził, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy wynikający z umowy o pracę na czas nieokreślony także po dniu 19 października 2010 roku.

Powyższy wyrok zaskarżył skargą kasacyjną pozwany. Skarżący zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. w punkcie „1”, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 7a ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych poprzez błędne przyjęcie, że niedopuszczalna jest zmiana rodzaju umowy o pracę przy przeniesieniu pracownika w trybie tegoż przepisu do pracy u innego pracodawcy samorządowego z umowy na czas nie określony na umowę na czas określony dokonana za zgodą pracownika, a w konsekwencji nieuzasadnione przyjęcie nieważności w oparciu o art. 58 § 1 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. umów zawartych między stronami w dniach 20 listopada 2008 roku i 20 listopada 2009 roku w zakresie, w jakim modyfikowały rodzaj umowy o pracę.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i wyrokiem z dnia 28 czerwca 2013 roku, wydanym w sprawie I PK 27/13, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy przyznał rację skarżącemu, że strony porozumiały się co do zmiany rodzaju łączącej ich umowy o pracę, co jest prawnie dopuszczalne i wywołuje wynikające z tego porozumienia skutki. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że zawarcie przez strony umów o pracę na czas określony miało na celu obejście przepisów prawa, tj. art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych, a tym samym zarzuty skargi kasacyjnej są usprawiedliwione. I dlatego też, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c..

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania zważył co następuje:

Apelacja złożona przez powódkę okazała się niezasadna także w zakresie, w jakim kwestionowała wyrok Sądu Rejonowego, którym ten oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy zaskarżonym wyrokiem oddalił powództwo w całości. Od wyroku tego powódka wniosła apelację, którą Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 11 października 2012 roku, wydanym w sprawie V Pa 36/12, w części uwzględnił, a mianowicie zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i ustalił, że pomiędzy powódką a pozwanym istnieje także po dniu 19 listopada 2010 roku stosunek pracy z tytułu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W pozostałym natomiast zakresie apelacja została oddalona. I w tym też zakresie wyrok Sądu Okręgowego uprawomocnił się. Skargą kasacyjną zaskarżony został bowiem wyłącznie punkt 1 wyroku Sądu Okręgowego z dnia 11 października 2012 roku i w tej części wyrok został przez Sąd Najwyższy uchylony i sprawa przekazana została Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania.

Tym samym do rozstrzygnięcia pozostała kwestia, czy zasadnie Sąd Rejonowy oddalił powództwo także co do roszczenia powódki o ustalenie.

Zgodnie z art. 7a ustawy z 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych obowiązującej do dnia 30 grudnia 2008 roku pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 2 pkt 4 (to jest zatrudnionego na podstawie umowy o pracę), można było, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy u innego pracodawcy samorządowego, w każdym czasie, jeżeli nie naruszało to ważnego interesu pracodawcy samorządowego, który dotychczas zatrudniał pracownika, i jeśli przemawiał za tym szczególny interes służby cywilnej. Przeniesienia dokonywał pracodawca samorządowy, w którym pracownik samorządowy miał być zatrudniony, w porozumieniu z pracodawcą samorządowym dotychczas zatrudniającym pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie niniejszej, przeniesienie ww. to szczególny instrument prawny, który w stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę umożliwiał szybką zmianę pracodawcy bez potrzeby rozwiązywania umowy o pracę i mógł wywoływać skutki w zakresie warunków pracy i płacy u nowego pracodawcy. W wyniku przeniesienia nie była sporządzana nowa umowa o pracę, a treść dotychczasowej umowy ulegała modyfikacji w zakresie określenia pracodawcy oraz miejsca świadczenia stosunku pracy. Dodatkowo zmianie mogły ulec inne warunki umowy o pracę, jak wysokość wynagrodzenia, czy zakres obowiązków.

Z powyższego wynika, że pracodawcy samorządowi nie mogli się więc porozumieć co do zmiany rodzaju umowy o pracę, na podstawie której zatrudniony był pracownik. Mogły to jednak uczynić strony tego stosunku pracy i zgodnymi oświadczeniami woli doprowadzić do zmiany rodzaju umowy o pracę. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w motywach pisemnych wyroku z dnia 28 czerwca 2013 roku, porozumienie stron w przedmiocie zmiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony jest dopuszczalne i wywołuje wynikające

z tego porozumienia skutki prawne. Strony stosunku pracy, który jest stosunkiem zobowiązaniowym, mogą bowiem wedle swego uznania kształtować jego treść mocą zgodnych oświadczeń woli, byleby treść tego stosunku lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości tego stosunku, ustawie oraz zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Wola pracownika w zakresie zmiany stosunku pracy może być przy tym – zgodnie z art. 60 k.c. – wyrażona przez każde jego zachowanie się, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Może być uzewnętrzniona w sposób wyraźny, ale może być także wyrażona w sposób dorozumiany. Dorozumiana zgoda, jak wskazał Sąd Najwyższy, może być wyrażona w taki sposób, że pracownik zatrudniony dotychczas na czas nieokreślony zawiera ze swoim pracodawcą w trakcie trwania tego stosunku pracy umowę na czas określony. W takim stanie faktycznym dochodzi do złożenia przez pracodawcę pracownikowi oferty zmiany czasu trwania umowy o pracę z nieokreślonego na określony i przyjęcia tej oferty przez pracownika w sposób dorozumiany przez podpisanie przedłożonego mu projektu umowy na czas określony.

Powódka po przeniesieniu na podstawie ww. art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych zawarła z nowym pracodawcą dwie umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. Strony złożyły więc zgodne oświadczenia woli o zmianie łączącego je stosunku pracy z zawartego na czas nieokreślony na określony. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika przy tym, że powódka była przy tym świadoma znaczenia dokonanej przez siebie czynności, polegającej na zawarciu ze stroną pozwaną umowy o pracę na czas określony, ponieważ nie tylko, że zawarła kolejną umowę tego rodzaju, ale i złożyła pracodawcy, po ustaniu tej umowy, propozycję nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Nie bez znaczenia są także okoliczności, w jakich doszło do przeniesienia powódki. Wobec powódki toczyło się wówczas postępowanie karne, co mogłoby doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy z jej dotychczasowym pracodawcą. Strona pozwana, zgadzając się na przeniesienie, zaproponowała zatrudnienie na czas określony. Zgoda powódki na zmianę rodzaju umowy o pracę była więc świadomym wyborem możliwości kontynuowania zatrudnienia, choć na zmienionych warunkach.

A skoro strony porozumiały się co do zmiany rodzaju łączącej ich umowy o pracę, co jest prawnie dopuszczalne i wywołuje wynikające z tego porozumienia skutki, to zasadnie Sąd Rejonowy Oddalił powództwo o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony. Tym samym zarzuty apelacji: sprzeczność ustaleń faktycznych z zebrany materiałem dowodowym; uwzględnienia argumentów tylko strony pozwanej przez uznanie wskazanych przez powódkę dowodów i jej zeznań za niewiarygodne lub niewystarczające są niezasadne.

I dlatego też na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono, jak w punkcie „1” wyroku.

O kosztach postępowania za postępowanie apelacyjne i kasacyjne orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 3 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 4 ust. 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 jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 461).