

Wyrok z dnia 11 października 2005 r.

I PK 68/05

Umowa o pracę na czas nieokreślony może zostać przekształcona z mocy prawa w umowę o pracę na czas określony tylko na podstawie przepisu wyraźnie określającego takie przekształcenie. Przepisu takiego nie zawierało rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 października 1990 r. w sprawie zasad i trybu powoływania oraz przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz.U. Nr 70, poz. 416).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Barbara Wagner, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2005 r. sprawy z powództwa Michała C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w B.P. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 17 grudnia 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Michał C. żądał od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B.P. zapłaty odszkodowania w kwocie 17.735 zł, tytułem naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, ekwiwalentu za sześć dni urlopu wypoczynkowego za rok 2003 oraz 1.219,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2003 r. do 30 kwietnia 2003 r.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bielsku Podlaskim zasądził dochodzoną kwotę 1.219,16 zł (z ustawowymi odsetkami od dnia 9

marca 2004 r.) za godziny nadliczbowe; w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Wyrok ten uzasadniają według Sądu Pracy następujące ustalenia. Z dniem 1 maja 1991 r. powód, po wygraniu uprzednio przeprowadzonego konkursu, został powołany na stanowisko ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego ZOZ w B.P., którego następcą prawnym jest pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w B.P. Jednocześnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony (umowa z dnia 30 kwietnia 1991 r.), w której określili, że powód będzie pełnił funkcję ordynatora w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 października 1991 r. powód po wygraniu kolejnego konkursu na stanowisko ordynatora został ponownie powołany na to stanowisko. W dniu 30 września 2003 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy wskazując, że upłynął czas, na który była zawarta umowa o pracę. Takie stanowisko pracodawcy, że istniały podstawy do przyjęcia, iż powód został zatrudniony na czas określony - 6 lat, Sąd Pracy podzielił. Stwierdził bowiem, że wynika to z § 1 ust. 1 oraz § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r. w sprawie rodzaju stanowisk w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, których obsadzanie następuje w drodze konkursu oraz trybu przeprowadzania konkursu (Dz.U. Nr 22, poz. 96), zgodnie z którymi dla obsadzania stanowisk ordynatorów, organizuje się postępowanie konkursowe co 6 lat. Powodowi powierzono wykonywanie obowiązków ordynatora na czas określony od dnia 1 października 1997 r. do dnia 30 września 2003 r. Natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta pomiędzy stronami 30 kwietnia 1991 r. jest nieważna z mocy prawa w części regulującej czas jej trwania. Ze względu bowiem na szczególną regulację zawartą we wskazanym rozporządzeniu z dnia 5 marca 1992 r. umowa ta nie może mieć zastosowania do zatrudniania powoda po upływie okresu, na jaki został on powołany na stanowisko ordynatora, poprzednio zaś na podstawie § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 października 1990 r. w sprawie zasad i trybu powoływania oraz przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz.U. Nr 70, poz. 416) kandydatów na stanowiska ordynatorów powoływano w drodze konkursu na okres 5 lat. Na podstawie tego przepisu Sąd pierwszej instancji uznał, że umowa o pracę zawarta z powodem, z uwagi na powierzenie mu obowiązków ordynatora, od początku powinna być zawarta na czas określony (od 1 maja 1991 r. do 30 kwietnia 1996 r.). Według Sądu pierwszej instancji skoro powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę na czas określony, to stosunek pracy ustał z upływem terminu, na jaki była ona zawarta. Natomiast

twierdzenia powoda, że wykonywał on pracę także po dniu 30 września 2003 r., nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Oddalenie roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego wynika stąd, że nie mógł on nabyć prawa do urlopu w okresie, w którym nie pozostawał już w stosunku pracy (po 30 września 2003 r.).

Apelację wniosły obie strony. Powód zaskarżył wyrok w jego pkt II i wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 16.515,84 zł wraz z odsetkami od daty wytoczenia powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Powód zarzucił błędy w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, polegające na wadliwym przyjęciu, że był on zatrudniony u pozwanego nie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony. W konsekwencji, niezależnie od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia, powodowi należy się także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1 września 2003 r. do 31 grudnia 2003 r. W przypadku zgodnego z prawem sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę nabyłby on prawo do dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego. Nadto powód zarzucił brak wnikliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez przyjęcie, że nie został on dopuszczony do pracy w dniu 1 i 2 października 2003 r., mimo tego że przedstawił dowody wskazujące na to, iż miał być dalej zatrudniony, ponieważ sporządził grafik dyżurów lekarzy na październik 2003 r., podpisał listę obecności oraz zaproponowano mu zmianę miejsca świadczenia pracy na poradnię „K”.

Strona pozwana wniosła w swojej apelacji o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ze względu na błędne przyjęcie, że strona pozwana nie kwestionowała roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 30 kwietnia 2003 r.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku, oddalił obydwie apelacje jako bezzasadne (art. 385 k.p.c.). Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. Sąd drugiej instancji podkreślił trafność stanowiska Sądu pierwszej instancji, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia dwóch umów

o pracę na czas określony w związku z dwukrotnym powołaniem powoda na stanowisko ordynatora. Umowa o pracę z 30 kwietnia 1991 r. (w świetle rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r.) jest nieważna w części regulującej czas jej trwania. Na podstawie art. 58 § 3 k.c. w miejsce nieważnych postanowień umowy z 30 kwietnia 1991 r., regulujących czas jej trwania, wchodzi przepisy powołanego rozporządzenia, zgodnie z którymi powołanie w drodze konkursu na stanowisko ordynatora następowało na 5 lat. Kolejne powołanie powoda na stanowisko ordynatora nastąpiło również na czas określony (od 1 października 1997 r. do 30 września 2003 r.). Oznacza to, że po upływie wskazanego okresu wygasł stosunek pracy i wobec tego pozwany nie musiał dokonywać wypowiedzenia. Zdaniem Sądu drugiej instancji pomimo tego, że strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, to jednak w momencie powoływania powoda na stanowisko ordynatora na okres kolejno 5 i 6 lat doszło do jej przekształcenia w umowę o pracę na czas określony.

Według Sądu drugiej instancji brak jest dowodów na to, że powód po ustaniu stosunku pracy został dopuszczony do jej dalszego wykonywania. Brak jest także dowodów na to, że podpisał listę obecności w dniu 1 i 2 października 2003 r. Fakt sporządzenia przez powoda grafiku pracy na październik 2003 r. nie może świadczyć o tym, że powód po upływie okresu powołania go na stanowisko ordynatora nadal wykonywał tę funkcję. Złożenie powodowi przez dyrektora zakładu propozycji zatrudnienia w poradni „K” nie pociągnęło za sobą ponownego zatrudnienia powoda przez pozwanego skoro powód oferty tej nie przyjął.

W kasacji pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku drugiej instancji oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa w całości. Kasacja ma dwie podstawy, o których mowa w art. 393¹ k.p.c. W ramach podstawy dotyczącej przepisów prawa materialnego wskazano następujące zarzuty: 1) naruszenie rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r. w sprawie rodzaju stanowisk w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, których obsadzanie następuje w drodze konkursu, oraz trybu przeprowadzania konkursu (Dz.U. Nr 22, poz. 96) przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Sąd bowiem błędnie przyjął, na podstawie § 1 ust. 1 oraz § 1 ust. 2 wskazanego rozporządzenia, że umowa o pracę pracownika, któremu jednocześnie powierzono obowiązki

ordynatora oddziału musi być zawarta na czas określony (6 lat), że umowa o pracę zawarta przed dniem wejścia w życie tego rozporządzenia jest nieważna z mocy prawa w zakresie zawarcia jej na czas nieokreślony; 2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 58 § 3 k.c. przez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że powód nie zawarł z pozwanym jednej umowy o pracę na czas nie określony, lecz dwie umowy o pracę zawarte zostały *per facta concludentia* na czas określony, pokrywający się z okresem wykonywania dwukrotnie obowiązków ordynatora w związku z wygraniem konkursu.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa procesowego wskazano na naruszenie art. 382 k.p.c., przez brak wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności pominięcie faktu, że powód pomiędzy dwoma okresami, w których powierzono mu obowiązki ordynatora przez ponad rok (do czasu przeprowadzenia nowego konkursu) pracował u pozwanego jako lekarz. Nadto skarżący zarzucił pominięcie w ustalaniu stanu faktycznego sprawy tego, że jego etat był rozdzielony na „obowiązki ordynatora i na poradnię”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczy problem sprawy, jaka była podstawa zatrudnienia powoda - czy umowa o pracę na czas nieokreślony, czy umowa o pracę na czas określony, czy powołanie - wynikał na tle bezspornego faktu, że w dniu 30 kwietnia 1991 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony ale- niezależnie od tej umowy - osobnym dokumentem, powód został powołany na stanowisko ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego, a ponadto powołanie zostało jeszcze ponowione z dniem 1 października 1997 r. Konieczne w związku z tym było wyjaśnienie relacji pomiędzy wymienionymi wyżej zdarzeniami prawnymi. Dla uchwycenia ich sensu, a zwłaszcza czy wykonywane ostatnio przez powoda zatrudnienie na stanowisku ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego wyczerpywało cały stosunek pracy, potrzebne było wyjaśnienie przedmiotowego zakresu umowy z 30 kwietnia w kontekście „powołań”, ażeby ustalić czy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie, stanowiły one odrębne od umowy o pracę źródło zatrudnienia powoda. Oprócz przedmiotów zatrudnienia według umowy i według „powołań” istotne są tu okoliczności faktyczne, z których można by wyprowadzać wnioski o tym, jaka była wola stron dotycząca przedmiotowej umowy i wykonywania powierzonego powodowi stanowiska ordynatora. W analizie wszystkich istotnych okoliczności nie powinno się pomijać stanu prawnego obowią-

zującego w czasie zaistnienia przedmiotowych zdarzeń. W szczególności z tego punktu widzenia trzeba było mieć na uwadze, że w czasie zawierania umowy („powoływanie” powoda na stanowisko ordynatora w kwietniu 1991 r.) obowiązującą zasadą było nawiązywanie stosunku pracy z ordynatorem oddziału szpitalnego na podstawie powołania (por. art. 68 § 2 k.p. w ówczesnym brzmieniu oraz § 1 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania, Dz.U. Nr 45, poz. 268 ze zm.). Ten stan prawny uległ zasadniczej zmianie na skutek reformy wynikającej z ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 110), w ramach której w art. 68 k.p. w § 1 otrzymał inną treść, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w wypadkach określonych odrębnymi przepisami albo przepisami wydanymi na podstawie art. 298; natomiast dotychczasowy § 2 tego przepisu zawierający upoważnienie, wykorzystane przez Radę Ministrów w wyżej powołanym rozporządzeniu z dnia 20 listopada 1974 r. - został wykreślony. Istotne było przy tym ustalenie w art. 8 ust. 1 ustawy nowelizującej Kodeks pracy, że stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie powołania na czas określony, albo na czas nieokreślony, na stanowiskach pracy niewymienionych w przepisach, o których mowa w art. 68 § 1 Kodeksu pracy, przekształcają się, z dniem wejścia w życie tej ustawy, odpowiednio w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas nieokreślony.

Po przedstawieniu powyżej zasadniczych przesłanek rozpoznawanej sprawy, przechodząc bezpośrednio do podstaw rozpatrywanej kasacji powoda, należy stwierdzić, że ocena prawna zaskarżonego wyroku została w kasacji zasadnie zakwestionowana. Zaskarżony wyrok opiera się bowiem na budzących zastrzeżenia założeniach, że umowa o pracę z 30 kwietnia 1991 r. jest nieważna w zakresie ustalenia jej statusu umowy na czas nieokreślony i że na podstawie art. 58 § 3 k.c., w miejsce nieważnej części umowy, wchodzi przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r. Wnoszący kasację zarzucił, że zawarta w kwietniu 1991 r. umowa nie mogła naruszać wskazanego w zaskarżonym wyroku rozporządzenia z 5 marca 1992 r. Rozważając ten zarzut trzeba mieć na uwadze to, że Sądowi Okręgowemu chodziło o stwierdzenie sprzeczności umowy z rozporządzeniem dotyczącym przeprowadzania konkursów na stanowiska kierownicze w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, w tym wypadku zatem o obowiązujące w kwietniu 1991 r. rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2

października 1990 r. w sprawie zasad i trybu powoływania oraz przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz.U. Nr 70, poz. 416), a nie o rozporządzenie z 5 marca 1992 r., omyłkowo tylko przez Sąd wskazane. Odnosząc zatem ocenę wyroku do rozporządzenia z 2 października 1990 r., które w § 1 ust. 1 i ust. 2 przewidywało postępowanie konkursowe przy wyłanianiu kandydatów na stanowiska ordynatorów i powoływanie na te stanowiska na okres 5 lat, wątpliwości budzi brak odniesienia się przez Sąd Okręgowy do tego, że w dniu 30 kwietnia 1991 r. doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony obok powołania powoda na stanowisko ordynatora. Z tego względu i w kontekście niewyjaśnienia sytuacji faktycznej umożliwiającej wgląd w wolę stron stosunku pracy, istotne zastrzeżenia nasuwa przede wszystkim pominięcie przez Sąd Okręgowy stanu rzeczy zaistniałego po upływie pięcioletniego okresu wykonywania przez powoda zatrudnienia na stanowisku ordynatora. Skoro okres ten upłynął 1 maja 1996 r., to powstawało pytanie o podstawę zatrudnienia powoda do 1 października 1997 r., kiedy to nastąpiło ponowne powierzenie powodowi stanowiska ordynatora. Kwestię tę jednakże zaskarżony wyrok bezpodstawnie omija, co uniemożliwia w istocie rozpoznanie problemu sprzeczności (niezgodności) umowy o pracę z zasadami powoływania ordynatorów w odpowiednim postępowaniu konkursowym.

Natomiast - już w obecnym stanie sprawy - stwierdzić należy wadliwość poglądu wyrażonego w zaskarżonym wyroku, jakoby art. 58 § 3 k.c. stwarzał podstawę do swoistej transformacji stosunku pracy umówionego przez jego strony według umowy na czas nieokreślony na stosunek pracy na czas określony. Do zastąpienia postanowienia wynikającego z umowy przez odmienne przepisy i w ten sposób ukształtowanie treści stosunku pracy wbrew woli stron, niezbędna byłaby specjalnie do tego upoważniająca podstawa prawna, tak jak to ma miejsce np. w art. 18 § 2 i § 3 Kodeksu pracy, albo we wspomnianej wyżej regulacji z art. 8 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy. Tymczasem wskazane rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w ogóle nie dotyczy umów o pracę i oczywiście nie zawiera (nie mogło zawierać) regulacji umożliwiającej zmianę treści umów o pracę z mocy samego prawa. Ze względu na powołany przez Sąd art. 58 § 3 k.c. należy zauważyć, że w przepisie tym nie ma żadnej regulacji, która dotyczyłaby omawianego problemu transformacji treści umowy z mocy samego prawa. Natomiast w art. 58 § 1 k.c. wyraźnie wskazuje się, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis

przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Z powyższych przyczyn uznając zasadność podstaw kasacji powoda, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====