



Sygn. akt I PK 27/13

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B.O.

przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu im. [...] w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 11 października 2012 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i w tym zakresie przekazuje  
sprawę Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania  
oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 16 grudnia 2011 r. oddalił powództwo B.O. o ustalenie, że łączy ją z pozwanym Specjalnym Ośrodkiem Szkolno – Wychowawczym im. [...] w B. umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Powiatowym Zarządzie Dróg w B. w okresie od 1 września 2007 r. do 19 listopada 2008 r. na stanowisku głównej księgowej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 3 listopada 2008 r., skierowanym do dyrektora pozwanego ośrodka, powódka wniosła o przeniesienie jej w trybie art. 7a ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) do pracy w tym ośrodku. Porozumieniem z dnia 19 listopada 2008 r., zawartym między Powiatowym Zarządem Dróg w B. a Specjalnym Ośrodkiem Szkolno – Wychowawczym w B., powódka została przeniesiona do pracy u strony pozwanej, a szczegółowe warunki dalszego jej zatrudnienia miały zostać ustalone w umowie zawartej przez nią z pozwanym. U strony pozwanej powódka świadczyła pracę od 20 listopada 2008 r. na stanowisku kierownika gospodarczego na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony, tj. umowy zawartej 20 listopada 2008 r. na okres do 19 listopada 2009 r. oraz umowy zawartej 20 listopada 2009 r. na okres do 19 listopada 2010 r.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w B., utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 6 lipca 2010 r., powódka została skazana za czyn z art. 77 ust. 1 ustawy o rachunkowości, co polegało na nieotwarciu i nieprowadzeniu w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 marca 2009 r. ksiąg rachunkowych Powiatowego Zarządu Dróg Publicznych w B.

Na początku listopada 2010 r. strona pozwana ogłosiła konkurs na stanowisko kierownika gospodarczego. W dniu 19 listopada 2010 r. powódka złożyła do dyrektora pozwanego ośrodka pismo, w którym wniosła o przedłużenie jej umowy o pracę na czas nieokreślony „stosownie do porozumienia z dnia 19 listopada 2010 r.”. W dniach 22, 23, 24 i 25 listopada 2010 r. powódka przychodziła

do pokoju, w którym pracowała i podpisywała się na liście obecności. W tych dniach przyjmowała do magazynu produkty żywnościowe i wydawała z magazynu sprzęt biurowy i artykuły piśmiennicze, podpisując się na dokumentach razem z magazynierem M.B.. W dniu 25 listopada 2010 r., około godz. 14.30, dyrektor ośrodka wręczyła jej świadectwo pracy, wskazujące na rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który została zawarta. Następnego dnia dyrektor ośrodka powołała zaś komisję zdawczo – odbiorczą, która miała zająć się rozliczeniem przedmiotów powierzonych powódce w trakcie pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka zawarła z pozwanym dwie umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy w wyniku uprzedniego porozumienia między pozwanym a dotychczasowym pracodawcą. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie obowiązującego wówczas art. 7a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593). Stosownie do treści tych przepisów, pracownika samorządowego 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 przemawiał za tym szczególny interes służby cywilnej. Przeniesienia dokonywał pracodawca samorządowy, u którego pracownik miał być zatrudniony, w porozumieniu z pracodawcą samorządowym dotychczas zatrudniającym pracownika. Według Sądu Rejonowego, z treści tego unormowania nie wynika, ażeby w wyniku przeniesienia pracownika warunki jego zatrudnienia, w tym rodzaj zawartej umowy o pracę, musiały pozostać tożsame z warunkami u dotychczasowego pracodawcy. Powódka zgodziła się na zawarcie z pozwanym umów o pracę na czas określony, co było racjonalnym wyborem możliwości kontynuowania zatrudnienia, choć na innych warunkach, w sytuacji toczącego się wówczas wobec powódki postępowania karnego, mającego znaczenie dla możliwości dalszej pracy dla poprzedniego pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji nie znalazł również podstaw do stwierdzenia, że stosunek pracy między powódką a stroną pozwaną nawiązał się w sposób dorozumiany na czas nieokreślony przez dopuszczenie powódki do pracy, bowiem

powódka nie dowiodła, że pozwany pracodawca akceptował swoim zachowaniem jej dalsze zatrudnienie. Nie ma zaś możliwości nawiązania stosunku pracy bez zgodnej woli pracownika i pracodawcy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P., po rozpoznaniu apelacji powódki, zmienił zaskarżony przez nią wyrok, ustalając że pomiędzy B.O. a Specjalnym Ośrodkiem Szkolno – Wychowawczym istnieje także po dniu 19 listopada 2010 r. stosunek pracy z tytułu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a w pozostałej części oddalił apelację.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że samo wykonywanie przez powódkę dotychczasowych zadań w okresie 22 – 25 listopada 2010 r., przy braku dowodów wskazujących na wolę pracodawcy kontynuowania stosunku pracy, nie daje podstaw do uznania nawiązania między stronami w sposób dorozumiany stosunku pracy po dniu 19 listopada 2010 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nieprawidłowy jest natomiast pogląd Sądu pierwszej instancji odnośnie do tego, że przeniesienie pracownika samorządowego w trybie art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych nie stoi na przeszkodzie zatrudnieniu na czas określony osoby wykonującej dotychczas pracę na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Przeniesienie pracownika między dwiema jednostkami samorządowymi następuje w drodze porozumienia pracodawców i jest szczególnym instrumentem prawnym, który umożliwia szybką zmianę pracodawcy bez potrzeby rozwiązywania stosunku pracy i wywołuje skutki w zakresie warunków pracy i płacy u nowego pracodawcy. W wyniku przeniesienia nie jest sporządzana nowa umowa o pracę, a jedynie modyfikacji ulega treść dotychczasowej umowy o pracę w zakresie dotyczącym pracodawcy i miejsca świadczenia pracy. Zmianie mogą też ulec inne warunki pracy, jak np. stanowisko, wysokość wynagrodzenia, czy zakres obowiązków. Stosunek pracy jest jednak kontynuowany na dotychczasowej podstawie, co oznacza, że zawarte między stronami umowy o pracę w części dotyczącej okresu, na który zostały zawarte, są nieważne jako mające na celu obejście art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W takiej zaś sytuacji nie doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, wobec czego należało stwierdzić istnienie między stronami stosunku pracy na czas nieokreślony także po dniu 19 listopada 2010 r.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana, skarżąc go w części ustalającej istnienie stosunku pracy, zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 7a ustawy o pracownikach samorządowych, co polegało na przyjęciu, że niedopuszczalna jest zmiana rodzaju umowy o pracę przy przeniesieniu pracownika w trybie tego przepisu do innego pracodawcy samorządowego z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony za zgodą pracownika, a w konsekwencji nieuzasadnione przyjęcie nieważności w oparciu o art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. umów zawartych między stronami w dniach 20 listopada 2008 r. i 20 listopada 2009 r. w zakresie, w jakim modyfikowały rodzaj umowy o pracę.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 7a ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 2 pkt 4 (czyli 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 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.

Formalnie przeniesienie pracownika pomiędzy dwiema jednostkami samorządowymi następowało więc w drodze porozumienia pracodawców. Jak prawidłowo stwierdził Sąd Okręgowy, przeniesienie takie 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. Treść dotychczasowej umowy ulegała modyfikacji w zakresie określenia pracodawcy oraz miejsca świadczenia stosunku pracy. Dodatkowo zmianie mogły ulec inne warunki świadczenia stosunku pracy, np. nazwa zajmowanego przez pracownika stanowiska, wysokość wynagrodzenia czy zakres obowiązków. Wynika z tego, że pracodawcy samorządowi nie mogli się porozumieć co do zmiany rodzaju umowy o pracę, na podstawie której zatrudniony był pracownik. Inaczej rzecz ujmując, po przeniesieniu pracownika samorządowego i nowego pracodawcę wiązał ten sam rodzaj umowy o pracę, na podstawie której pracownik był zatrudniany dotychczas, co jednak nie oznacza, że strony tego stosunku pracy nie mogły zgodnymi oświadczeniami woli doprowadzić do zmiany rodzaju umowy o pracę. Porozumienie stron w przedmiocie zmiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony jest bowiem dopuszczalne i wywołuje wynikające z tego porozumienia skutki prawne (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNC 1981 nr 2-3, poz. 39 i z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 80/97, OSNP 1998 nr 7, poz. 207).

Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy. Z istoty tego stosunku wynika więc, że strony mogą kształtować jego treść mocą swoich zgodnych oświadczeń woli. Podstawy ku temu dostarcza art. 353<sup>1</sup> k.c. (stosowany w drodze odesłania zawartego w art. 300 k.p.), który stanowi, że strony mogą ułożyć stosunek prawny wedle swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zgodnie z art. 60 k.c., wola pracownika może być wyrażona przez każde jego zachowanie się, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Stwierdzenie to odnosi się również do zgody pracownika na jednostronną, dopuszczoną prawem, czynność pracodawcy, jaką jest wypowiedzenie określonego istotnego elementu umowy o pracę, jak też do zgody na propozycję dokonania zmian w stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Stosownie zatem do art. 60 k.c., zgoda pracownika może być uzewnętrzniona w sposób wyraźny - stanowi ją z reguły złożone pracodawcy wyraźne oświadczenie o przyjęciu jego propozycji, ale może być także wyrażona w sposób dorozumiany - przez zachowanie się pracownika świadczące o tym, że aprobuje decyzję (propozycję) pracodawcy.

Wśród typowych zachowań pracownika, które w sposób dorozumiany, lecz niewątpliwie wyrażają jego wolę, można wymienić na przykład milczące objęcie - w wyniku propozycji pracodawcy - innego niż dotychczasowe stanowiska pracy bądź też pobieranie innego niż dotychczas wynagrodzenia. Powyżej przedstawione stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190, czy wyrok z dnia 21 października 2003 r., I PK 512/02, OSNP 2004 nr 22, poz. 380).

Podobnie należy ocenić sytuację, gdy 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 bowiem 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. Taka sytuacja zaszła w rozpoznawanej sprawie. Powódka po przeniesieniu dobrowolnie zawarła z nowym pracodawcą dwie umowy na czas określony na następujące po sobie okresy. Zawarcie przez strony już pierwszej z tych umów oznaczało, że złożyły one zgodne oświadczenia woli (porozumiały się) o zmianie łączącego je stosunku pracy z zawartego na czas nieokreślony na terminowy. Z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych wynika przy tym, że powódka była świadoma znaczenia dokonanej przez siebie czynności, polegającej na podpisaniu ze stroną pozwaną umowy o pracę na czas określony, skoro nie tylko że zawarła kolejną umowę tego rodzaju, ale i złożyła pracodawcy, po wyekspirowaniu tej umowy, propozycję nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, która to oferta byłaby niezrozumiała, gdyby powódka nie zdawała sobie sprawy ze zmian dokonanych w rodzaju łączącej strony umowy. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, okoliczności, w jakich doszło do przeniesienia powódki, w pełni potwierdzają takie wnioski. Wobec powódki toczyło się bowiem wówczas postępowanie karne, co mogłoby doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy z jej dotychczasowym pracodawcą. Strona pozwana, zgadzając się na przeniesienie, proponowała zatrudnienie na czas określony. Zgoda powódki na zmianę rodzaju umowy o pracę była zatem racjonalnym i świadomym wyborem

możliwości kontynuowania zatrudnienia, choć na zmienionych w ten sposób warunkach.

Z powyższych względów rację należy przyznać skarżącemu, że biorąc pod uwagę stan faktyczny tej sprawy, uznać należy, iż 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.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

/tp/