



Sygn. akt II PK 179/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Z.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 18 marca 2013 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 27 lipca 2011 r. oddalił powództwo J. B. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji o ustalenie, że strony łączy

umowa o pracę z 1 kwietnia 2010 r. na czas nieokreślony oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w wyniku przeprowadzonego konkursu ofert, została wyłoniona do zatrudnienia jako pracownik samorządowy na stanowisku kierownika Centrum Informacji i Promocji Turystyki w MOSiR Z. Nabór ogłoszono w 2008 r. Po ogłoszeniu wyników konkursu, w dniu 12 stycznia 2009 r., pozwany zatrudnił powódkę na tym stanowisku. Umowa zawarta została na okres nazwany okresem próbnym od 12 stycznia do 31 marca 2009 r. Następnie, 1 kwietnia 2009 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę - umowę na czas określony od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2010 r., a potem - 1 kwietnia 2010 r. kolejną umowę na czas określony od 1 kwietnia 2010 r. do 30 marca 2011 r. Ostatnie ustalone wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 3.250 zł miesięcznie. Pismem z 25 marca 2011 r., powódka opierając się na art. 25¹ § 1 k.p. w związku z art. 16 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zwróciła się do pozwanego o dokonanie zmiany w jej aktach pracowniczych przez uczynienie adnotacji, że jest pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony. Pozwany nie ustosunkował się do tego pisma. 31 marca 2011 r., drogą pocztową doręczył powódce świadectwo pracy. Powódka świadectwo to odesłała jako pozbawione podstawy prawnej i faktycznej. Od 30 marca do 2 kwietnia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 4 kwietnia 2011 r. powódka stawiała się do pracy, gotowa do jej wykonywania, lecz pozwany nie dopuścił jej do świadczenia pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że nabór i zatrudnienie powódki w ramach pierwszej zawartej z pozwanym umowy przypada na okres wejścia w życie nowej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa z 2008 r.”, która zaczęła obowiązywać od 1 stycznia 2009 r. Argumentacja strony powodowej dotycząca rodzajów umów możliwych do stosowania przez pracodawców samorządowych od 1 stycznia 2009 r., jest trafna i mogłaby stanowić podstawę oczekiwanego przez stronę powodową rozstrzygnięcia, gdyby nie treść art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r., który stanowi, że do postępowań dotyczących naboru wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, czyli art. 3a-3e

ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa z 1990 r.”

Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dotyczące naboru zostaje zakończone dopiero, gdy w wyniku naboru zatrudniono wytypowaną osobę. Zawieranie umowy jest elementem postępowania dotyczącego naboru i przesądza o tym, że pracodawca samorządowy wobec wytypowanej osoby, która była uczestnikiem postępowania wszczętego przed 1 stycznia 2009 r., może zastosować pakiet umów o pracę znany Kodeksowi pracy. Argumentację powyższą wzmacnia też art. 3e ust. 1 ustawy z 1990 r., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole tego naboru. Wynika z tego, że choć w procedurze naboru zatrudnienie ma charakter nadrzędny, bo procedura ma służyć generalnie zatrudnieniu, to jednak jest w ujęciu chronologicznym tylko jednym z jej elementów, skoro ogłoszenie o zatrudnieniu (element procedury) jest późniejsze od samego zatrudnienia. Jeśli bowiem co najmniej raz została ona przeprowadzona, to nie jest wymagane jej całościowe powtórzenie, a tylko ta część, która ujawnia publicznie postąpienia pracodawcy w przedmiocie zatrudniania, i to ta część, która w świetle przepisów oczywiście jest następcza (późniejsza), do nawiązania stosunku pracy. Gdyby ustawodawca decydował się na kompletne wprowadzenie nowych rozwiązań ustawowych, dotyczących rekrutacji na stanowiska urzędnicze (nowa procedura oraz nowe umowy), to posłużyłby się normą prawną zbliżoną do tej, której użył w ustawie z dnia 6 maja 2005 r. - o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych i ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych i ustawy o systemie oświaty, gdzie w art. 5 wskazał, że postępowanie dotyczące naboru na wolne stanowiska urzędnicze w jednostkach, o których mowa w art. 1 ustawy, o której mowa w art. 1, wszczęte na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy ulegają zakończeniu, a ogłoszenie nowego naboru kandydatów na wolne stanowisko następuje na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 22 listopada 2011 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 29 listopada 2012 r. (II PK 106/12) uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy uznał za trafny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., stwierdzając, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego nie wskazano podstawy faktycznej wyroku oraz nie wyjaśniono jego podstawy prawnej. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że pozwany od dnia wydania powódce świadectwa pracy i niedopuszczenia jej do wykonywania pracy traktuje powódkę jako byłego pracownika, a więc osobę, z którą stosunek pracy już ustał. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił więc, czy w jego ocenie nastąpiło ustanie stosunku pracy, na jakiej podstawie prawnej i jakie zdarzenie spowodowało to ustanie. Żaden przepis prawny nie wiąże wyraźnie z upływem czasu lub błędnym uznaniem przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu czasu, na który umowa została zawarta, roszczenia o przywrócenie do pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że orzekając na podstawie art. 189 k.p.c., Sąd nie może stwierdzić, że powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub prawa, nie identyfikując stosunku prawnego lub prawa przez wskazanie przepisu, z którego ten stosunek prawny lub prawo wynika.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy powódka wniosła i wywiodła jak w apelacji, a pozwany podtrzymał wnioski i twierdzenia zawarte w odpowiedzi na apelację.

Wyrokiem z 18 marca 2013 r. zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 240 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy, zaznaczając związaną na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, uznał apelację za nieuzasadnioną. Sąd Okręgowy w pełni podzielił

ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c., powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobieganie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Orzecznictwo ustaliło zasadę, że nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o świadczenie lub uzyskać ochronę prawną w inny sposób. Powództwo z art. 189 k.p.c. przysługuje jedynie wtedy, kiedy interes stron nie może zostać zabezpieczony w inny sposób. Powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia, jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony. Powódka nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 1 kwietnia 2010 r. Wprawdzie, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 29 listopada 2012 r. (II PK 106/12) żaden przepis prawa nie wiąże wyraźnie z upływem czasu lub błędnym uznaniem przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu czasu, na który umowa została zawarta, roszczenia o przywrócenie do pracy, to jednak powódka może dochodzić ochrony swoich praw w drodze powództwa o dopuszczenie do pracy. Podstawą prawną takiego roszczenia może być art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Artykuł 22 § 1 k.p. nakłada zatem na pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy. Zobowiązanie to uzależnione jest jedynie od trwania (nawiązania) stosunku pracy. Niedopuszczenie pracownika do pracy bez rozwiązania umowy o pracę uprawnia tego pracownika do wystąpienia z powództwem o dopuszczenie go do pracy. Na tle okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jednak powódce przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Skoro

powódka może dochodzić ochrony swoich praw w drodze powództwa o dopuszczenie do pracy na podstawie art. 22 § 1 k.p., to nie ma interesu prawnego, w rozumieniu art. 189 k.p.c., w żądaniu ustalenia istnienia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ewentualne uprawomocnienie się wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy na czas nieokreślony nie zakończyłoby definitywnie sporu stron i nie zapewniłoby powódce ochrony jej prawnych interesów, gdyż wyrok ustalający nie nakładałby na pozwanego obowiązku dopuszczenia powódki do pracy. Już z tej przyczyny z braku interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. apelacja powódki jest niezasadna i podlega oddaleniu. Jednak nawet gdyby powódka miała interes prawny w żądaniu dochodzonego przez siebie ustalenia, to jej apelacja także nie byłaby zasadna. Sąd Rejonowy nie naruszył bowiem art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. i art. 16 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 25 § 1¹ k.p. Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd prawny Sądu Rejonowego, że nabór pracownika rozpoczyna się w momencie ogłoszenia o wolnym stanowisku urzędniczym, a kończy w chwili zatrudnienia wytypowanej w jego wyniku osoby. Zawarcie umowy o pracę z osobą wyłonioną w drodze naboru, jest więc elementem postępowania naborowego. Niezasadny jest więc zarzut apelacji powódki, że procedura naboru została zakończona z dniem 23 grudnia 2008 r., gdy pozwany ogłosił wyniki naboru, wskazując w tej informacji, że na stanowisko kierownika Centrum Informacji i Promocji Turystyki została wybrana powódka. Procedura naboru została zakończona bowiem dopiero 12 stycznia 2009 r., to jest w dniu zawarcia przez pozwanego z powódką umowy o pracę. Zatem w dniu wejścia w życie przepisów ustawy z 2008 r. (tj. 1 stycznia 2009 r.), postępowanie dotyczące naboru, w wyniku którego wytypowano powódkę, nie zostało zakończone i zgodnie z art. 57 ust. 1 tej ustawy do tego postępowania należało zastosować przepisy ustawy z 1990 r. Na podstawie przepisów ustawy z 1990 r. zawierane były z pracownikami samorządowymi umowy o pracę przewidziane w kodeksie pracy, czyli umowy o pracę na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony. Zawarcie z powódką przez pozwanego w dniu 12 stycznia 2009 r. umowy o pracę na okres próbny było więc zgodne z przepisami ustawy z 1990 r., stosowanymi w przedmiotowej sprawie na podstawie art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. Artykuł 25¹ § 1 k.p. nie znajduje zatem zastosowania w przedmiotowej sprawie, gdyż strony

zawarły 12 stycznia 2009 r. umowę o pracę na okres próbny, a następnie dwie umowy o pracę na czas określony w dniach 1 kwietnia 2009 r. i 1 kwietnia 2010 r. Ustawodawca w art. 25¹ § 1 k.p. postanawia, że zawarcie kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony (przy zachowaniu warunków określonych w tym przepisie) jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Do tych trzech kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony nie zalicza się umowy zawartej na okres próbny. Niezasadny jest więc także zarzut apelacji o naruszeniu art. 16 ust. 1 ustawy z 2008 r. w związku z art. 25¹ § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całości powyższego wyroku Sądu Okręgowego, powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: (-) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka może uzyskać pełnię ochrony swoich praw przez roszczenie o dopuszczenie do pracy i o wynagrodzenie, i wyłączeniu przez to istnienia interesu prawnego powódki w ustaleniu istnienia stosunku pracy o określonej treści; (-) art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. oraz art. 3a-3e ustawy z 1990 r., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że elementem postępowania naborowego jest zawarcie umowy o pracę i że do umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 12 stycznia 2009 r. zastosowanie mają przepisy ustawy z 1990 r.; (-) art. 16 ust. 1 ustawy z 2008 r. w związku z art. 25¹ § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym. Z ostrożności procesowej skarżąca wniosła również o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi odwoławczemu, z pozostawieniem temu Sądowi rozpoznania wniosku o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą rozpoznawanego sporu jest istnienie między jego stronami umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany uznał, że zatrudnienie powódki zakończyło się 30 marca 2011 r. w związku z rozwiązaniem się w tym dniu umowy o pracę na czas określony. Natomiast powódka twierdzi, że łączy ją z pozwanym zawarta 1 kwietnia 2010 r. umowa o pracę na czas nieokreślony, która nie została rozwiązana. Z tym też wiąże swoje powództwo o ustalenie, że strony łączy umowa na czas nieokreślony.

Z art. 189 k.p.c., którego naruszenie zarzuca skarżąca, wynikają dwie przesłanki zasadności roszczenia o ustalenie. Pierwszą z nich jest istnienie interesu prawnego w ustaleniu istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa. Drugą – wykazanie przez powoda prawdziwości twierdzeń o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje lub nie istnieje. Pierwsza z tych przesłanek, tj. istnienie interesu prawnego, decyduje o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda o istnieniu stosunku prawnego lub prawa. Wykazanie istnienia drugiej z nich, tj. istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa, ostatecznie przesądza o zasadności lub niezasadności powództwa (por. wyrok SN z dnia 11 maja 2006 r., II PK 278/05, LEX nr 604205). Powództwo o ustalenie będzie zatem oddalone zarówno wtedy, gdy powód nie ma interesu prawnego w jego wytoczeniu, jak i wtedy, gdy interes taki istnieje, lecz twierdzenie powoda o istnieniu lub nieistnieniu stosunku prawnego okaże się bezzasadne. W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko Sądu Okręgowego, który uznał, że obie wyżej wymienione przesłanki zasadności przedmiotowego powództwa nie zostały spełnione, jest nietrafne.

W pierwszej kolejności odnosi się to do stwierdzenia przez Sąd drugiej instancji, że powódka nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia, że łączy ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony, ponieważ ma ona roszczenie o dopuszczenie do pracy. Sąd Najwyższy podziela, akcentowany także przez Sąd Okręgowy i utrwalony w orzecznictwie pogląd, że interes prawny nie istnieje wówczas, gdy jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba że ze

spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne (wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, Lex nr 158145). Należy zaznaczyć, że pogładowi, iż możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela poglądy, zgodnie z którymi, możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (K. Piasecki, *Postępowanie sporne rozpoznawcze*, Warszawa 2004, s. 150 i n.).

Odpowiedź na pytanie, czy powódka w niniejszej sprawie ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony wymaga bardziej szczegółowego rozważenia. Należy zgodzić się z Sądem drugiej instancji, że powódce przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za ustalony należy bowiem uznać pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, lecz pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta (por. uchwałę SN z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, LEX nr 1402593 i wcześniejsze orzecznictwo powołane w jej uzasadnieniu). Należy jednak wziąć pod uwagę, że powództwo o dopuszczenie do pracy, którego podstawę stanowi art. 22 § 1 k.p., może być wnoszone w różnych wypadkach, w tym także w sytuacjach, w których istnienie

stosunku pracy nie jest przez pracodawcę kwestionowane. Dotyczy to np. żądania faktycznego dopuszczenia do pracy, od której pracodawca bezpodstawnie pracownika odsunął, dopuszczenia do wykonywania pracy umówionej, w razie gdy pracodawca bez podstawy prawnej zatrudnia pracownika przy innych pracach, dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy po ustaniu przyczyny odsunięcia od jej wykonywania (np. art. 179 § 1 k.p.), dopuszczenia do pracy pracownika po urlopie bezpłatnym, z którego korzystał w związku z zatrudnieniem na podstawie wyboru (np. art. 74 k.p., § 2 rozp. Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz.U. 1996 Nr 71, poz. 336). Poza tym orzeczenie nakazujące pracodawcy dopuszczenie pracownika do pracy nakłada jedynie obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNP 1998 nr 12, poz. 355). Wobec tego z sentencji orzeczenia nakazującego dopuszczenie pracownika do określonej pracy, zwłaszcza, gdy nie sporządzono do niego uzasadnienia lub w uzasadnieniu nie wskazano prawa lub charakteru stosunku pracy, z którym wiąże się dopuszczenie, może nie wynikać przyczyna prawna, dla której sąd takie orzeczenie wydał. W szczególności może z niej też nie wynikać, czy dopuszczenie do pracy dotyczy umowy na czas określony, czy nieokreślony (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX nr 1108547). Mając na uwadze art. 365 § 1 k.p.c., w którego świetle orzeczenie prawomocne, w tym wyrok ustalający wiąże sąd, który go wydał, inne sądy, organy państwowe i strony, należy stwierdzić, że wyrok nakazujący dopuszczenie do pracy, może nie wyrzeć skutku wiążącego wymienione w nim podmioty w zakresie ustalenia stosunku prawnego lub prawa, z którym dopuszczenie do pracy jest związane. Już z tego względu, wyrok ustalający, że strony wiąże umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może lepiej chronić prawny interes (określone potrzeby prawne) powoda. Odnosi się to także do powództwa o tego rodzaju ustalenie, niepowiązanego z żądaniem dopuszczenia do pracy. Zależnie bowiem od sytuacji, która zaistnieje w dniu jego uprawomocnienia się, powód może zdecydować, w jaki sposób wykorzystać uprawnienia wynikające

z takiego ustalenia. W szczególności może okazać się, że nie jest już zainteresowany w dopuszczeniu go do pracy, lecz w realizacji innych uprawnień. Korzyścią prawną samą w sobie jest także wyjaśnienie sytuacji prawnej, pozwalające np. na prawidłowe (dostosowane do ustalonego rodzaju umowy) rozwiązanie stosunku pracy, jeśli powód nie będzie już zainteresowany jego kontynuowaniem.

Należy uznać, że w niniejszej sprawie powódka wykazała istnienie tak rozumianego interesu prawnego w ustaleniu, że wiąże ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Wskazała ona bowiem, że jej interes „sprowadza się do ustalenia jej statusu na gruncie stosunku pracy z pozwanym (istnienia stosunku pracy) oraz uszczegółowienia, że jest to stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka jest przygotowana do świadczenia pracy i doznaje przeszkód ze strony pozwanego, ze względu na stanowisko pozwanego i nie otrzymuje też wynagrodzenia. Powyższe pozwoli powódce na ustalenie jej uprawnień pracowniczych na gruncie łączącego ją z pozwanym stosunku pracy.”

Odnosnie do drugiej z wymienionych wcześniej przesłanek zasadności przedmiotowego powództwa o ustalenie, Sąd Okręgowy uznał, że również ona nie została spełniona, ponieważ stosunek pracy, którego ustalenia żąda uległ już rozwiązaniu. Także ten pogląd jest nietrafny. Opiera się on na założeniu, że skoro zgodnie z art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. do postępowań dotyczących naboru wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, tj. ustawę z 1990 r., to do nawiązania z powódką stosunku pracy należało stosować przepisy tej ustawy, a nie ustawy z 2008 r. W związku z tym, w wyniku wniosku opisanego wyżej w części sprawozdawczej nin. uzasadnienia, Sąd uznał, że sporna umowa o pracę zawarta 1 kwietnia 2010 r. na czas do 30 marca 2011 r. nie może być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony. Wynika to stąd, że – zdaniem Sądu - zawarcie umowy o pracę z osobą wytypowaną w wyniku naboru jest elementem postępowania dotyczącego naboru na stanowisko urzędnicze w jednostce samorządowej, o którym stanowi art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. Dlatego podstawę nawiązania z powódką stosunku pracy określała ustawa z 1990 r. Mogła więc nią być umowa o pracę na okres próbny, której zawieranie z pracownikami

zatrudnianymi po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym ustawa ta, w odróżnieniu od ustawy z 2008 r. (art. 16 ust. 2), dopuszczała. W ocenie Sądu Najwyższego opisana wykładnia art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. jest sprzeczna z jego literalnym brzmieniem. Zgodnie z tym przepisem, przepisy dotychczasowe, tj. ustawę z 1990 r., należy stosować tylko w zakresie „postępowań dotyczących naboru”. Określenie „przepisy dotychczasowe” oznacza więc wyłącznie przepisy postępowania naborowego (procedury naboru), a nie przepisy prawa materialnego określające podstawę zatrudnienia osoby wybranej w wyniku naboru. Kwestia ta pozostaje zatem poza zakresem stosowania art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. Dlatego do określenia podstawy zatrudnienia wymienionej osoby stosuje się ustawę z 2008 r. (art. 16). Wniosek taki wynika z podstawowej zasady, zgodnie z którą fakt prawny powinien rodzić takie skutki prawne, jakie przewidują dla niego przepisy obowiązujące w chwili jego zajścia (*tempus regit actum*). Należy zatem uznać, że rodzaj umowy o pracę zawieranej w okresie od dnia wejścia w życie ustawy z 2008 r. z pracownikiem samorządowym wyłonionym w wyniku naboru na wolne stanowisko urzędnicze określa art. 16 tej ustawy, także wtedy gdy zgodnie z jej art. 57 ust. 1 do postępowania dotyczącego naboru miały zastosowanie przepisy ustawy z 1990 r.

Z powyższych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.