



Sygn. akt I PK 56/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa Izabeli I.

przeciwko Drugiemu Urzędowi Skarbowemu w K.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 listopada 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2010 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił powództwo Izabeli I. przeciwko Drugiemu Urzędowi Skarbowemu o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka na początku 2006 r. wygrała konkurs ogłoszony przez pozwanego Urząd na stanowisko księgowego w dziale rachunkowości podatkowej i od dnia 1 marca 2006 r. została zatrudniona w Urzędzie na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2006 r. Stanowisko księgowego w dziale rachunkowości podatkowej było zaliczane do grupy stanowisk pomocniczych w służbie cywilnej. Pismem z dnia 19 lipca 2006 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o "przedłużenie" umowy o pracę. Od dnia 1 sierpnia 2006 r. powódka została zatrudniona w referacie podatków majątkowych i opłat na czas określony, na czas zastępstwa Haliny C. przebywającej wówczas na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy Haliny C. pracodawca zawarł z powódką kolejną umowę o pracę, tym razem na czas zastępstwa nieobecnej Haliny P. (od dnia 18 września 2006 r.). Kiedy zaś ta pracownica powróciła do pracy, to strony zawarły nową umowę o pracę od dnia 4 lutego 2007 r. na czas zastępstwa nieobecnej w pracy Marty M. Na podstawie tej umowy powódka świadczyła nadal pracę w dacie zamknięcia rozprawy przed Sądem pierwszej instancji (13 kwietnia 2010 r.). Żadna z umów o pracę łączących powódkę z pozwanym Urzędem nie została rozwiązana za wypowiedzeniem. Pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń co do jakości pracy świadczonej przez powódkę, zaś w 2006 r. powódka była dwukrotnie przez niego nagradzana. W trakcie zatrudnienia w pozwanym Urzędzie powódka nie przystępowała do żadnego konkursu organizowanego przez Urząd na wolne stanowiska pracy. Praktyka w Urzędzie była zaś taka, że umowy na zastępstwo były zawierane w celu zastępowania innych pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich albo z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych. W umowach na czas zastępstwa nie wskazywano końcowego terminu trwania umowy, bowiem termin ten wyznaczała

data powrotu do pracy zastępowanego pracownika. Po powrocie zastępowanego pracownika, osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, proponowano zatrudnienie "na stałe". W celu zatrudnienia na zastępstwo nie przeprowadzono konkursu, o ile zatrudniano osobę, która już przeszła proces rekrutacyjny na inne stanowisko pracy w Urzędzie. Przeprowadzona u pozwanego pracodawcy na wniosek powódki kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie stwierdziła zasadniczych uchybień w zakresie zawierania umów o pracę z powódką.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż strony nigdy nie zawarły umowy na czas nieokreślony na piśmie, zaś przy zawieraniu umów na czas zastępstwa innego pracownika nigdy nie wyrażały zgodnej woli nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Strona pozwana co najwyżej sygnalizowała zamiar zawarcia z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony w przyszłości, ale dopiero pod warunkiem wystąpienia ściśle oznaczonych okoliczności, o czym powódka była wyraźnie informowana. Zdaniem Sądu, nie można mówić o pozorności zawartych przez strony umów o pracę, gdyż nie wykazano, aby przy zawieraniu umów na zastępstwo obie strony wyraziły zgodną wolę ukrycia innej czynności prawnej. Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie miał zastosowania art. 25¹ § 1 k.p. Skoro spośród wszystkich czterech umów o pracę zawartych pomiędzy powódką a pozwanym Urzędem, trzy były umowami na czas określony zawartymi w celu zastępstwa innego nieobecnego pracownika, to nie mógł wystąpić skutek prawny w postaci przekształcenia się ostatniej z zawartych umów na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany Urząd zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej mógł zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę na zastępstwo.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne oraz uznał, że na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej w czasie, gdy strony realizowały umowy o pracę na czas określony, było dopuszczalne zatrudnianie pracowników

służby cywilnej na podstawie szczególnego typu umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sąd podkreślił, że umowy w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy są niczym innym, jak odmianą umowy na czas określony. Zdaniem Sądu odwoławczego, żaden przepis ustawy o służbie cywilnej mającej zastosowanie w spornym okresie nie zakazywał zatrudniania osób, które wygrały procedurę konkursową, na podstawie umów o pracę na czas określony ani nie reglamentował minimalnego okresu trwania umów o pracę zawieranych z osobami, które nie były pracownikami służby cywilnej. Ograniczenie ustawowe dotyczy jedynie maksymalnego czasu trwania umowy pracownika służby cywilnej w znaczeniu, o jakim mowa w art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.), a więc osoby zatrudnionej na warunkach określonych w tej ustawie. Tymczasem powódka po ustaniu zatrudnienia na podstawie pierwszej umowy o pracę dotyczącej stanowiska oznaczonego w ogłoszeniu o naborze nie miała statusu pracownika służby cywilnej. W ocenie Sądu, w odniesieniu do kolejnych umów o pracę łączących powódkę z pozwanym Urzędem, powódka nie została zatrudniona w oparciu o ustawowe zasady zatrudniania pracowników członków korpusu służby cywilnej (bo z pominięciem procedury naboru) i po dniu 31 lipca 2006 r. w ogóle nie dysponuje tytułem do tego, by uzyskać zatrudnienie na czas nieokreślony w służbie cywilnej. Na podstawie kolejnych umów o pracę powódka była wprawdzie zatrudniona jako pracownik pozwanego Urzędu, ale jej zatrudnienie nie było realizowane na warunkach przewidzianych w ustawie o służbie cywilnej, co jest warunkiem koniecznym, aby być pracownikiem służby cywilnej w rozumieniu ustawy. Po zakończeniu pierwszej umowy na czas określony powódka, bez ponownego udziału w naborze, nie mogła zostać ponownie zatrudniona w służbie cywilnej na zasadach dotyczących zatrudniania członków korpusu służby cywilnej na wolnych stanowiskach w służbie cywilnej i nie może z tej przyczyny skutecznie żądać nawiązania z nią stosunku pracy na czas nieokreślony. Względem powódki wyłączony jest również skutek działania fikcji prawnej z art. 25¹ § 1 k.p., a to z powodu charakteru jej zatrudnienia (w celu zastępstwa nieobecnych pracowników pozwanego Urzędu). Okoliczność, że w ustawie o służbie cywilnej z dnia 18

grudnia 1998 r., która obowiązywała do 26 października 2006 r. nie wymieniono "umów o pracę na zastępstwo" nie oznacza, że każda umowa o pracę zawarta z powódką do dnia 27 października 2006 r. była umową na czas określony, a nie szczególną odmianą takiej umowy, do której stosuje się art. 25¹ § 3 k.p. Sąd Okręgowy wyraził przy tym pogląd, że umowa na zastępstwo jako szczególna odmiana umowy na czas określony, została wyodrębniona w przepisach Kodeksu pracy od 29 listopada 2002 r. i ma zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych w służbie cywilnej. Skoro norma prawna z art. 25¹ k.p. jest podstawą twierdzeń powódki, że jej stosunek pracy miał przekształcić się *ex lege* w stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony, to normę tę należało w tym przypadku stosować w brzmieniu, w jakim obowiązywała w dacie zawarcia ostatniej z trzech umów na czas określony. Tymczasem wtedy art. 25¹ § 3 k.p. już obowiązywał i miał do powódki zastosowanie, ponieważ przepisy o służbie cywilnej nie obejmowały odrębnych regulacji powodujących przekształcenie z mocy prawa umów o pracę zawartych na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto, skoro powódka w czasie zatrudnienia nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej oceną komisji egzaminacyjnej, a tylko w takim wypadku obowiązujące wówczas przepisy pozwalały zatrudnić w służbie cywilnej pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to powódce nie przysługuje roszczenie o zatrudnienie na czas nieokreślony.

Od wyroku Sądu drugiej instancji powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 24 i art. 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej oraz art. 25 k.p. w związku z art. 7 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, wskutek przyjęcia, że ustawa o służbie cywilnej dopuszcza możliwość zawierania umów o pracę na zastępstwo, mimo że zawiera ona zamknięty katalog umów o pracę, jakie można zawierać na jej podstawie; 2) art. 24 i art. 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej przez przyjęcie, że powódka z chwilą "wygaśnięcia" umowy o pracę z dnia 1 marca 2006 r. utraciła status pracownika służby cywilnej, pomimo iż nie odbyła służby przygotowawczej; 3) art. 24 i art. 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej wskutek przyjęcia, że stosunek pracy łączący strony nie jest stosunkiem pracy na czas nieokreślony w sytuacji, gdy od dnia zawarcia umowy o pracę upłynęło ponad trzy

lata, zaś przepisy ustawy o służbie cywilnej nie przewidują nawiązywania stosunku pracy na czas określony powyżej trzech lat. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że w art. 24 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej został zawarty zamknięty, odrębny od Kodeksu pracy, katalog rodzajów umów o pracę (na czas określony i na czas nieokreślony), jakie mogą zostać nawiązane z pracownikiem służby cywilnej. Tak więc z pracownikami służby cywilnej nie można było zawierać umów o pracę na "zastępstwo". Według powódki, cel pierwszej umowy o pracę, jaka łączyła strony (odbycie służby przygotowawczej) nie został zrealizowany, wobec czego umowa ta nie zakończyła się z dniem 31 lipca 2006 r. (z upływem czasu, na jaki została zawarta) lecz "została przedłużona poprzez zawarcie kolejnej umowy, tak aby zapewnić realizację celu tej umowy", to jest odbycie służby przygotowawczej przez powódkę. W przypadku powódki zawarta z nią prawnie niedopuszczalna umowa o pracę na zastępstwo mogła być jedynie umową na czas określony. Zdaniem powódki, w sytuacji, gdy umowa o pracę na czas określony w służbie cywilnej trwa dłużej niż trzy lata, to z mocy prawa ulega przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony, bowiem taką zasadę statuuje art. 24 ustawy o służbie cywilnej. W konsekwencji należy przyjąć, że z dniem 1 marca 2009 r., czyli z upływem trzech lat od dnia zawarcia umowy o pracę, stosunek pracy istniejący pomiędzy powódką a pozwanym Urzędem *ex lege* przekształcił się w stosunek pracy na czas nieokreślony. Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i "orzeczenie co do istoty sprawy" oraz o zasądzenie należnych kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany Urząd wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne. Nieuzasadniony w szczególności jest pierwszy z powołanych przez powódkę zarzutów, dotyczący naruszenia art. 24 i art. 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej oraz art. 25 k.p. w związku z art. 7 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej w części, w której powódka twierdzi, że w służbie cywilnej niedopuszczalne było w czasie obowiązywania tych przepisów zawieranie umów o pracę na zastępstwo. Skarżąca nie ma bowiem racji uważając, że umowa o pracę na zastępstwo jest innym rodzajem umowy o pracę niż umowa o pracę na czas określony (choć z pewnymi zastrzeżeniami, por. W. Sanetra [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2008 - komentarz do art. 25). O tym, że tak nie jest świadczy choćby uważne odczytanie treści art. 25 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 29 listopada 2002 r. Zgodnie ze zdaniem drugim tego przepisu, w przypadku, gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie "umowy o pracę na czas określony" (*verba legis*), obejmujący czas tej nieobecności. To samo wynika z treści art. 25¹ § 3 k.p., według którego przepis § 1 nie dotyczy "umów o pracę na czas określony" (*verba legis*) zawartych w celu zastępstwa pracownika. Tak więc umowa na zastępstwo - zgodnie z tymi przepisami - jest umową o pracę na czas określony, z tym jednak zastrzeżeniem, iż przyczyny, dla których taka umowa została zawarta, są ograniczone do konieczności zastąpienia innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Tak więc w konsekwencji czas trwania takiej umowy jest determinowany powrotem do pracy zastępowanego pracownika. Skoro w art. 24 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. przewidziano, że stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony (nie dłuższy niż 3 lata), to z pracownikiem służby cywilnej na tej podstawie prawnej było dopuszczalne nawiązanie stosunku pracy na czas określony w celu zastąpienia innego pracownika nieobecnego w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Podobnie według art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.), a w zasadzie nie budzi wątpliwości, że umowa o pracę na zastępstwo może być zawarta według przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej

(Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.; por. H. Szewczyk: Stosunki pracy w służbie cywilnej, Warszawa 2010, Rozdział 4, pkt 4.2.2.)

Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 24 i 25 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. w tym zakresie, w jakim powódka twierdzi, że w sytuacji, gdy od dnia zawarcia umowy o pracę upłynęło ponad trzy lata, to stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym Urzędem podlega zakwalifikowaniu jako umowa o pracę na czas nieokreślony. Kwestia ustalenia, kiedy dokładnie minęły 3 lata od daty zatrudnienia powódki w pozwanym Urzędzie, nie została jednak szczegółowo zbadana przez Sądy obu instancji, a problem ten ma istotne znaczenie dla oceny zasadności powództwa. Uszło bowiem uwadze obydwu orzekających w sprawie Sądów, że przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (które obowiązywały w dacie zawarcia przez strony pierwszej umowy o pracę na czas określony) utraciły moc z dniem 27 października 2006 r., kiedy zostały zastąpione ustawą z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Ustawa ta obowiązywała - z kolei - do dnia 24 marca 2009 r. i w art. 16 ust. 1 utrzymała zasadę przyjętą poprzednio w art. 24 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r., zgodnie z którą stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązywał się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, nie dłuższy niż trzy lata. Natomiast w dacie zamknięcia rozprawy w Sądzie pierwszej instancji obowiązywała (od 24 marca 2009 r.) kolejna ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, która zerwała z dotychczasową regułą zatrudniania pracownika służby cywilnej na czas określony wynoszący maksymalnie 3 lata (z jednym wyjątkiem określonym w art. 34 ust. 2 tej ustawy). W myśl art. 35 tej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r., stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony. Umowa o pracę zawierana na czas określony 12 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, dotyczy osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej (ustęp 3), przy czym w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 3 miesiące, dyrektor generalny urzędu, na wniosek pracownika, może przedłużyć okres trwania tej umowy o czas tej nieobecności (ustęp 4; por. A. Dubowik: Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkami korpusu służby cywilnej, PiZS 2010 nr 1, s. 22). Należy jednak

zauważyć, że zgodnie z art. 192 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, do umów o pracę zawartych na czas określony z osobami, które podjęły po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej, trwających w dniu wejścia w życie ustawy (czyli 24 marca 2009 r.) stosuje się przepisy dotychczasowe.

Tak więc, gdyby okazało się, że trzyletni okres zatrudnienia powódki w pozwanym Urzędzie upłynął 1 marca 2009 r. (w tej dacie minęły dokładnie 3 lata od daty zawarcia pierwszej z umów na czas określony łączących strony) należałoby przyznać powódce rację, że stosunek pracy nawiązany na czas określony "przekształcił się" w stosunek pracy na czas nieokreślony (o czym niżej), bowiem ów trzyletni okres upłynął kilkanaście dni wcześniej niż data wejścia w życie przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (24 marca 2009 r.), która nie zawiera ograniczeń co do czasu trwania zatrudnienia w służbie cywilnej na czas określony. Kwestia ta nie została jednak dogłębnie zbadana przez Sąd Okręgowy, a wobec braku szczegółowych ustaleń w tym względzie nie może być przedmiotem domysłów Sądu Najwyższego, dokonującego oceny kasacyjnej w zakresie stwierdzenia, czy powódka rzeczywiście od dnia 1 marca 2009 r. pozostawała zatrudniona w pozwanym Urzędzie na czas nieokreślony. Z dotychczasowych ustaleń wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika tylko tyle, że pierwsza z umów na czas określony trwała od 1 marca do 31 lipca 2006 r., zaś druga umowa ("na zastępstwo") została zawarta bezpośrednio po zakończeniu pierwszej (od dnia 1 sierpnia 2006 r.). Wprawdzie Sąd Okręgowy ustalił, że w dacie zamknięcia rozprawy w Sądzie pierwszej instancji, strony nadal pozostawały w zatrudnieniu (na podstawie czwartej już umowy na czas określony, trwającej od dnia 4 lutego 2007 r.), ale w dalszym ciągu nie można z całą stanowczością stwierdzić, że pomiędzy ustaniem drugiej i nawiązaniem trzeciej umowy o pracę na czas określony (18 września 2006 r.) oraz pomiędzy ustaniem trzeciej i czwartej umowy o pracę na czas określony (4 lutego 2007 r.), nie wystąpiły jakiegokolwiek przerwy. Poczynienie takich kategorycznych ustaleń jest konieczne do tego, aby ocenić, czy w sprawie będą mieć zastosowanie przepisy ustaw o służbie cywilnej z 1998 r. i z 2006 r. (ograniczające do 3 lat czas zatrudnienia pracowników w służbie cywilnej), czy też podstawę prawną wyrokowania będą stanowić aktualnie obowiązujące przepisy ustawy o służbie

cywilnej z 2008 r. dotyczące zatrudniania na czas określony. W razie ustalenia, że trzyletni okres zatrudnienia powódki upłynął po dniu 24 marca 2009 r., konieczne jest też rozważenie zastosowania art. 192 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

Co się tyczy przekształcenia umowy (umów) o pracę na czas określony (na zastępstwo) w umowę o pracę na czas nieokreślony, to w pierwszej kolejności należy dokonać wykładni art. 25¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony (art. 25¹ § 2 k.p.). Regulacja art. 25¹ § 1 k.p. nie dotyczy jednak umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (art. 25¹ § 3 k.p.). W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że art. 25¹ § 1 k.p. wprowadza fikcję prawną, według której zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej, powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nieokreślony. Przepis nie ma jednak zastosowania, gdy ustawa szczególna w sposób wyczerpujący (kompleksowy) wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Dotyczy to w szczególności zatrudnienia nauczycieli, w odniesieniu do których kwestię zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony uregulowano całościowo w Karcie Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64; z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 261/00, LEX nr 551040; z dnia 27 lipca 2006 r., II PK 148/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 217). W art. 10 ust. 7 (a poprzednio w art. 10 ust. 4) Karty Nauczyciela wprowadzono

bowiem dodatkowe warunki umożliwiające zawarcie umowy na czas określony, nieznane Kodeksowi pracy. Jeżeli warunki te są spełnione, możliwe jest wielokrotne zawieranie z tym samym nauczycielem kolejnych umów na czas określony i wykluczone jest przekształcenie się z mocy samego prawa kolejnej umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony na podstawie art. 25¹ k.p. Wynika to również z tego, że Karta Nauczyciela przewiduje wyższy poziom ochrony przed nieuzasadnionym zawieraniem z tym samym pracownikiem kolejnych umów o pracę na czas określony. Podobnie w przypadku umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach ich zatrudnienia przy robotach publicznych Sąd Najwyższy przyjmuje, że zatrudnienie na podstawie tych umów ma wyłącznie charakter terminowy, a wobec tego art. 25¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania (wyrok z dnia 10 października 2002 r., I PKN 546/01, OSNP 2004 nr 10, poz. 169) oraz w odniesieniu do nauczycieli akademickich (wyrok z dnia 6 października 2005 r., II PK 77/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 266; OSP 2007 nr 4, poz. 40, z glosą P. Kucharskiego; por. E. Suknarowska-Drzewiecka: Umowa o pracę na czas określony, Warszawa 2006, Rozdział 3.5.).

Obowiązujące przed dniem wejścia w życie ustawy z 21 listopada 2008 r. przepisy ustaw o służbie cywilnej (ustawy z 1998 r. i 2006 r.) nie przewidywały możliwości nawiązywania w służbie cywilnej umowy o pracę na czas określony (w tym także na zastępstwo) powyżej trzech lat. Zastrzeżenie to nie oznaczało jednak, że w ciągu tego trzyletniego okresu strony mogły zawrzeć tylko jedną umowę na czas określony. Z treści art. 24 ustawy z 1998 r. oraz z art. 16 ust. 1 ustawy z 2006 r. nie wynikał zakaz zawierania kilku następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Taki pogląd został wyrażony w orzecznictwie (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 r., II PZP 10/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 297, OSP 2006 nr 5, poz. 58, z glosą A. Dubowik) i Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedmiotową skargę go akceptuje. Kontrowersyjna jest (była) natomiast w czasie obowiązywania ustaw o służbie cywilnej z 1998 r. i 2006 r. dopuszczalność zawarcia kilku następujących po sobie umów o pracę na czas określony w okresie trzyletnim, a w szczególności, czy miał wówczas zastosowanie art. 25¹ § 1 k.p. (w czasie, gdy przepis ten obowiązywał). W powołanej uchwale z dnia 18 listopada 2004 r. (teza druga) Sąd Najwyższy

przyjął, że zawarcie z pracownikiem służby cywilnej kolejnych umów o pracę na czas określony podlega rygorom art. 25¹ k.p., co spotkało się z krytyką w literaturze (patrz powołana glosa oraz K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, Rozdział VI pkt 2). Podniesiono, że w myśl zasady z art. 7 ust. 1 ustawy z 1998 r., przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy podlegały zastosowaniu dopiero w sprawach wynikających ze stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej, które nie były uregulowane w tej ustawie. Tymczasem kwestia dotycząca maksymalnego czasu trwania zatrudnienia członka korpusu służby cywilnej na czas określony została w ustawach z 1998 r. i z 2006 r. uregulowana wyczerpująco, wobec czego nie powinien mieć zastosowania art. 25¹ k.p. Zwrócono uwagę, że w szczególności ustawa o służbie cywilnej z 2006 r. zawierała regulacje kompleksowe zapobiegające nadużywaniu przez pracodawców formy zatrudnienia pracowników na podstawie umów na czas określony. Zarówno w przypadku pracowników podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej, jak i osób już pracujących w tej służbie, po trzech latach zatrudnienia terminowego pracodawca decydujący się na zawarcie kolejnej umowy z pracownikiem był zobligowany do skorzystania z umowy na czas nieokreślony. Gdyby zaś okazało się, że w takich warunkach mimo wszystko doszło do zawarcia porozumienia o dalszym zatrudnieniu na czas określony, to taka czynność, jako sprzeczna z ustawą w świetle postanowień art. 18 § 2 k.p., powinna być uznana za nieważną, a sama umowa za umowę zawartą na czas nieokreślony.

W rozpoznawanej sprawie rozstrzygnięcie tego zagadnienia nie jest jednak niezbędne, gdyż z powódka były zawierane umowy o pracę na czas określony na zastępstwo nieobecnego pracownika. Jeżeli więc w czasie obowiązywania ustaw o służbie cywilnej z 1998 r. i z 2006 r. przepis art. 25¹ k.p. miał zastosowanie do pracowników służby cywilnej, to i tak wobec powódki skutek z art. 25¹ § 1 k.p. (przekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony) był wyłączony przez art. 25¹ § 3 k.p. Zauważyć można, że sytuacja uległa zasadniczej zmianie z chwilą wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. Skoro przepisy tej ustawy (inaczej niż to miało miejsce w poprzednim stanie prawnym) nie przewidują ograniczenia zawierania umów o pracę na czas określony do 3 lat, to można przyjąć, że w tym zakresie strony mogą kształtować rodzaj

i długość trwania umów o pracę na zasadach wynikających z ogólnej swobody kontraktowania w prawie pracy, wobec czego w aktualnym stanie prawnym, przepis art. 25¹ k.p. będzie miał zastosowanie do pracowników służby cywilnej. W odniesieniu do sytuacji prawnej powódki również i to stwierdzenie nie rozwiązuje sporu, gdyż w dalszym ciągu w przypadku umów o pracę na zastępstwo pozostaje nierozwiązany problem wyłączenia skutku z art. 25¹ § 1 k.p. przez art. 25¹ § 3 k.p. (o czym niżej). Wobec powyższego należy przede wszystkim rozstrzygnąć kwestię skutku zawarcia kilku po sobie następujących umów o pracę na zastępstwo trwających łącznie dłużej niż 3 lata.

Powołane przepisy ustaw o służbie cywilnej z 1998 r. i z 2006 r. (art. 24 i art. 16 ust. 1) wyraźnie wyznaczały maksymalny, trzyletni okres, w ciągu którego pracownik korpusu służby cywilnej mógł być zatrudniony na czas określony. Należy uznać, że z dniem upływu tego trzyletniego okresu umowa (umowy) o pracę na czas określony, w tym także umowa na zastępstwo, przekształcała się w stosunek pracy na czas nieokreślony, pomimo braku w tym względzie wyraźnych przepisów ustaw o służbie cywilnej. Do takiej wykładni uprawnia w szczególności to, że w Porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 03, s. 368) - stanowiącym załącznik do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. - stwierdzono wyraźnie, iż "umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami, a (...) umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników". Dlatego Porozumienie ramowe ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Celem Porozumienia ramowego (klauzula 1) jest w szczególności ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Środkiem zapobieżenia owym nadużyciom

(klauzula 5) ma być wprowadzenie przez Państwa Członkowskie (ewentualnie przez partnerów społecznych), po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką - o ile już nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników - jednego lub większej liczby spośród następujących środków: 1) obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, 2) maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, 3) liczby odnowień takich umów lub stosunków.

Pragmatyki służbowe (ustawy o służbie cywilnej) należące do krajowego porządku prawnego w Polsce wskazują obiektywne powody, które pozwalają na nawiązywanie stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony. Jednak w przypadku zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony w innych sytuacjach, nieprzewidzianych w konkretnej pragmatyce służbowej, postanowienie dotyczące czasu trwania umowy - jako sprzeczne z ustawą w świetle postanowień art. 18 § 2 k.p. - jest nieważne z mocy prawa, a umowa o pracę na czas określony powinna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony. (por. K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, Rozdział VII pkt 1). Z tej przyczyny wskazane w polskich pragmatykach służbowych obiektywne powody zawierania umów o pracę na czas określony w zasadzie nie pozostają w sprzeczności z klauzulą 5 Porozumienia ramowego, ale umowy o pracę zawarte na czas określony niezgodnie z postanowieniami pragmatyk należy traktować jako umowy na czas nieokreślony (przez wyżej wskazaną konstrukcję, a nie przez zastosowanie art. 25¹ k.p.).

W związku z brakiem bezpośredniej skuteczności w Polsce klauzuli 5 Porozumienia ramowego, polskie sądy pracy powinny (w dopuszczalnych granicach) w taki sposób interpretować regulacje dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, aby wynik tej wykładni odpowiadał w jak największym stopniu celowi Porozumienia ramowego, a więc zapobiegał nadużyciom pracodawców wynikającym z wykorzystywania skutków prawnych kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony. Taki obowiązek - zmierzający do

zapewnienia względnej skuteczności i jednolitości stosowania prawa europejskiego - wynika z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (poprzednio Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości), który wielokrotnie wykladał klauzulę 5 Porozumienia ramowego w obszernych i wielowątkowych orzeczeniach. Odwołać w tym zakresie można się do wyroku z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04, Konstantinos Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaktos (ECR 2006, s. I-6057; Europejski Przegląd Sądowy 2007 nr 5, s. 38, z glosą K. Kowalik-Bańczyk; Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 506; por. J. Skoczyński: Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2006, praca na czas określony, PiZS 2007 nr 7, s. 32), w którym Trybunał wywiódł, że interpretacja klauzuli 5 Porozumienia ramowego sprzeciwia się wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedynym tego uzasadnieniem jest okoliczność, iż przewiduje to ogólny przepis ustawowy lub wykonawczy państwa członkowskiego. Przeciwnie, pojęcie "obiektywne powody" w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by wykorzystanie tego szczególnego rodzaju stosunków pracy w postaci, w jakiej uregulowane są w przepisach krajowych, było uzasadnione występowaniem konkretnych okoliczności dotyczących w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania. W zakresie, w jakim wewnętrzny porządek prawny państwa członkowskiego nie przewiduje w danym sektorze innych skutecznych środków pozwalających na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach - na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć, Porozumienie ramowe sprzeciwia się stosowaniu regulacji krajowej ustanawiającej jedynie w sektorze publicznym całkowity zakaz przekształcania w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów na czas określony, służących w istocie "zwyczajnym i stałym potrzebom" pracodawcy i uważanych wobec tego za nadużycie. Sądy krajowe są więc zobowiązane do dokonywania wykładni prawa wewnętrznego tak dalece, jak jest to możliwe, w świetle brzmienia dyrektywy i realizowanego przez nią celu, by zostały osiągnięte rezultaty wskazane dyrektywą, przychylając się do najbardziej zgodnej z tym celem wykładni przepisów krajowych oraz do wydania rozstrzygnięcia zgodnego z postanowieniami tej dyrektywy. Zdaniem Trybunału, Porozumienie ramowe ma zastosowania do stosunków pracy

na czas określony zawartych z administracją i innymi jednostkami sektora publicznego. "Obiektywne powody", o których mowa w Porozumieniu ramowym muszą być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Te okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, przy czym przepis prawa krajowego, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie umów o pracę na czas określony, nie odpowiada powyższym wymaganiom. Jeśli zaś dochodzi do nadużycia przy wykorzystywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią karę i usunąć konsekwencje naruszenia prawa wspólnotowego.

W wyrokach z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04, Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (ECR 2006, s. I-7213) oraz w sprawie C-180/04, Andrea Vassallo przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (ECR 2006, s. I-7251; Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 55) Trybunał, podtrzymując dotychczasowe stanowisko, zaznaczył ponadto, że Porozumienie ramowe "w zasadzie" nie sprzeciwia się regulacji krajowej, która w razie nadużycia wynikającego z korzystania z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony przez pracodawcę należącego do sektora publicznego wyklucza możliwość przekształcenia się ich w umowy o pracę na czas nieokreślony, chociaż takie przekształcenie jest przewidziane w stosunku do umów o pracę i stosunków pracy z pracodawcą należącym do sektora prywatnego, jeżeli ta regulacja zawiera inny skuteczny środek służący zapobieganiu i w razie potrzeby karaniu nadużywania korzystania z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony przez pracodawcę należącego do sektora administracji publicznej. Zdaniem Trybunału, o ile sposoby wykonania przepisów krajowych skierowanych przeciwko tym nadużyciom należą do wewnętrznego porządku prawnego państw członkowskich w

świetle zasady ich autonomii proceduralnej, to regulacje wewnętrzne nie mogą być mniej korzystne od przepisów dotyczących podobnych sytuacji o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) ani czynić w praktyce niemożliwym lub zbyt utrudnionym wykonywania uprawnień nadanych we wspólnotowym porządku prawnym (zasada skuteczności). W związku z powyższym uregulowanie krajowe, które ustanawia bezwzględnie obowiązujące przepisy dotyczące czasu trwania i ponownego zawarcia umów o pracę na czas określony oraz roszczenia o naprawienie szkody poniesionej przez pracownika w wyniku nadużycia stosowania przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę na czas określony, przynajmniej na pierwszy rzut oka spełnia powyższe wymogi.

Zaprezentowane w tych orzeczeniach stanowisko Trybunał kontynuował między innymi w wyroku z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06, Impact przeciwko Minister for Agriculture and Food; Minister for Arts; Sport and Tourism; Minister for Communications, Marine and Natural Resources; Minister for Foreign Affairs; Minister for Justice, Equality and Law Reform; Minister for Transport (ECR 2008, s. I-2483), w postanowieniu z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-364/07, Vassilakis Spyridon i inni przeciwko Dimos Kerkyras (Dz. U. UE. C 2008 nr 236, s. 5) oraz w wyrokach z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach: C-378/07, C-379/07 i C-380/07, Angelidaki i inni przeciwko Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Retymnis (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 7, s. 388). Wykładnię klauzuli 5 Porozumienia ramowego dokonaną przez Trybunał potwierdził i uzupełnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09 (LEX nr 551891), w uzasadnieniu którego zaznaczył jednak, że obowiązek sądu krajowego odwoływania się do treści dyrektywy wówczas, gdy sąd wyklada i stosuje odpowiednie przepisy prawa krajowego, jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, a w szczególności przez zasady pewności prawa i niedziałania prawa wstecz, wobec czego nie może stanowić podstawy do wykładni *contra legem* przepisów prawa krajowego.

Mając na uwadze przedstawione wyżej rozważania, należy przyznać rację powódce, że w sytuacji, gdy w czasie obowiązywania ustaw o służbie cywilnej z 1998 r. i z 2006 r. umowa (umowy) o pracę na czas określony w służbie cywilnej, w tym także umowa o pracę na zastępstwo, trwała dłużej niż trzy lata, to ulegała

przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Maksymalne ramy wyznaczające zatrudnienie terminowe pracowników należących do korpusu służby cywilnej określone w art. 24 ustawy z 1998 r. i art. 16 ust. 1 ustawy z 2006 r. oraz wynikający z prawa i orzecznictwa wspólnotowego nakaz efektywnej interpretacji przepisów wspólnotowych (*effet utile*) prowadzi do wniosku, że stosunek pracy z pracownikiem służby cywilnej w celu zastępstwa innego pracownika na czas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, po upływie trzyletniego okresu zatrudnienia na czas określony, o którym mowa w tych przepisach, stawał się stosunkiem pracy na czas nieokreślony.

Podobny skutek należy odnieść do aktualnego stanu prawnego pod rządami ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. Skoro jej przepisy nie określają maksymalnego czasu trwania umów o pracę na czas określony, to zastosowanie ma art. 25¹ § 1 k.p. Jednakże wyłączenia skutku określonego w tym przepisie przez art. 25¹ § 3 k.p. w odniesieniu do umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa innego pracownika, nie można pogodzić z klauzulą 5 Porozumienia ramowego, będącego załącznikiem do Dyrektywy Rady 99/70/WE. Byłaby to interpretacja krajowych przepisów o służbie cywilnej, która dopuszczałaby bez żadnych ograniczeń czasowych (przez wiele lat, np. przez okres ponad trzech lat) możliwość wielokrotnego zawierania z tą samą osobą kolejno następujących po sobie umów o pracę na zastępstwo (por. L. Mitrus: Kolejne umowy o pracę na czas określony z perspektywy prawa wspólnotowego (uwagi wokół orzeczenia ETS w sprawie Adeneler), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* 2007 nr 1, s. 295).

Z powołanych wyżej względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.