



Sygn. akt II PK 36/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa Haliny D.
przeciwko Sądowi Rejonowemu w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 września 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 4 sierpnia 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 1 grudnia 2006 r. powódka Halina D. wniosła o ustalenie, że w miejsce zawartych umów zlecenia łączył ją z pozwanym Sądem Rejonowym w W. stosunek pracy w okresie od dnia 5 kwietnia do dnia 31

października 2006 r. oraz o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Sądzie. Uzasadniając żądanie w zakresie przywrócenia do pracy powódka wskazała, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej pierwotnie na czas określony, a umowa ta następnie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony i nie została rozwiązana przez pracodawcę. Powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy zostało przez Sąd pierwszej instancji wyłączone do odrębnego rozpoznania a postępowanie w tej części - zawieszono do czasu rozstrzygnięcia roszczenia w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy. Po rozpoznaniu powództwa w części dotyczącej żądania ustalenia istnienia stosunku pracy prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 maja 2009 r., ustalono, że powódkę łączył z pozwanym Sądem stosunek pracy w okresie od 5 kwietnia 2006 r. do 31 października 2006 r.

Wyrokiem z dnia 16 marca 2010 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy oddalił powództwo o przywrócenie do pracy oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka zawarła z pozwanym Sądem po raz pierwszy umowę zlecenia nr 2/04/06 w dniu 5 kwietnia 2006 r. Zgodnie z treścią tej umowy zobowiązała się do wykonania zleconych jej czynności w III Wydziale Karnym pozwanego Sądu do dnia 5 maja 2006 r., zaś pozwany Sąd zobowiązał się wypłacić powódce kwotę 1.000 zł brutto po wykonaniu przez nią umówionej pracy oraz po przedstawieniu przez nią rachunku poświadczonego przez kierownika sekretariatu, że stosowne prace zostały wykonane. Kolejne umowy zlecenia o analogicznej treści strony zawierały w dniach: 8 maja 2006 r. (na okres do dnia 8 czerwca 2006 r.), 29 maja 2006 r. (na okres do dnia 9 lipca 2006 r.), 10 lipca 2006 r. (na okres do dnia 10 sierpnia 2006 r.), 11 sierpnia 2006 r. (na okres do dnia 11 września 2006 r.), 12 września 2006 r. (na okres do dnia 30 września 2006 r.) i 2 października 2006 r. (na okres do dnia 31 października 2006 r.). Limit etatów pracowniczych w pozwanym Sądzie na dzień 30 czerwca 2009 r. ustalony przez przełożony nad nim sąd okręgowy wynosił 124,75. W związku z tym ograniczeniem, prezes pozwanego Sądu uwzględniając rzeczywiste zapotrzebowanie kadrowe Sądu zawierał umowy zlecenia z osobami, które wykonywały czynności obsługi sekretariatów w poszczególnych wydziałach. Obowiązującą praktyką w pozwanym

Sądzie było to, że z osobami wykonującymi obowiązki na podstawie umów zlecenia, których praca nie budziła zastrzeżeń, zawierano - w ramach wolnych etatów - umowy o pracę. Umowy o pracę były zawierane przeważnie na okres próbny, a następnie na czas określony, przeciętnie 1 roku. Strona pozwana nie zdecydowała się na zawarcie z powódką po dniu 31 października 2006 r. kolejnej umowy zlecenia.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w niniejszej sprawie wiążące jest rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego z dnia 26 maja 2009 r., zgodnie z którym powódkę łączył z pozwanym Sądem stosunek pracy w okresie od 5 kwietnia 2006 r. do 31 października 2006 r. Sąd Rejonowy jednak zauważył, iż w sentencji orzeczenia wydanego w zakończonej prawomocnie między tymi samymi stronami sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Okręgowy nie określił, jakiego rodzaju umowa o pracę łączyła strony. W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom strony pozwanej z treści wyroku z dnia 26 maja 2009 r. wcale nie wynika, aby łącząca strony umowa była umową na czas określony trwającą od 5 kwietnia 2006 r. do 31 października 2006 r. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji dokonał więc samodzielnie ustaleń faktycznych w oparciu o wszystkie okoliczności sprawy. Opierając się w szczególności na zeznaniach stron i świadków Sąd Rejonowy doszedł jednak do przekonania, że we wskazanym powyżej okresie strony łączyła umowa o pracę na czas określony, wobec czego umowa ta uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki została zawarta (31 października 2006 r.). Zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje zaś podstaw do tego, aby przyjąć, że strony zawierały między sobą kolejne umowy na czas określony (z których każda była zawierana na 1 miesiąc). W związku z tym faktem w niniejszej sprawie nie miał zastosowania przepis art. 25¹ k.p., zgodnie z którym trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony przekształcałaby stosunek pracy łączący strony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Przeciwno takiemu ustaleniu przemawia przede wszystkim utrwalona praktyka dotycząca zatrudnienia pracowników i funkcjonująca w pozwanym Sądzie od samego początku jego utworzenia. Ponadto z ustawy o pracownikach sądów i prokuratur „jasno” wynika, że umowa ze stażystą musi być zawarta na czas określony. W ocenie Sądu pierwszej instancji zgodny zamiar stron niewątpliwie

obejmował zawarcie umowy o pracę na czas określony w okresie od 5 kwietnia 2006 r. do 31 października 2006 r., w którym to okresie powódka rzeczywiście świadczyła pracę. Skoro umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), to nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 k.p. pozwalające uwzględnić roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła powódka. Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2010 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Sądzie i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że w niniejszej sprawie nie ma zastosowania przepis art. 25¹ § 1 k.p. Tymczasem każdą z umów "zlecenia" zawieranych pomiędzy powódką i stroną pozwaną należy w świetle okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie traktować jako umowę o pracę zawartą na czas określony, co miało ten skutek, iż zawarcie trzeciej umowy o pracę ("zlecenia") zawartej na czas określony przekształciło automatycznie stosunek pracy łączący strony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Według Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonał wadliwie wykładni oświadczeń woli stron, czym naruszył art. 65 k.c., albowiem na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, że strony łączyła tylko jedna umowa o pracę na czas określony. Sąd Okręgowy uznał, że skoro pozwany pracodawca nigdy nie zawarł z powódką porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy ani żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, to pozwany Sąd rozwiązał z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy, gdyż powódka nie otrzymała żadnego pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Z tej przyczyny należy przyjąć, że w niniejszej sprawie miał zastosowanie art. 56 k.p. Co się tyczy oceny realizacji zgłoszonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy, to Sąd odwoławczy stwierdził, iż przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Sądzie jest możliwe albowiem nadal istnieje pozwany Sąd. Sąd drugiej instancji nie doszukał się również takich przesłanek, które wskazywałyby, iż przywrócenie

powódki do pracy u pozwanego byłoby niecelowe. W szczególności przywróceniu jej do pracy nie sprzeciwiają się regulacje z zakresu dyscypliny finansów publicznych (czyli regulacje dotyczące wewnętrznej organizacji sądownictwa pozbawione charakteru prawa powszechnie obowiązującego, w których przewidziano limit etatów przeznaczonych do obsady w pozwanym Sądzie). Przeszkodą dla przywrócenia powódki do pracy nie może być, wbrew odmiennym twierdzeniom pozwanego, brak wyższego wykształcenia powódki, albowiem pozwany mimo braku takiego wykształcenia zatrudnił powódkę w spornym okresie na ostatnio faktycznie zajmowanym przez nią stanowisku referenta stażysty. Nawet przyjmując, że wykształcenie powódki nie odpowiada wymogom stawianym do zatrudnienia na ostatnio zajmowanym przez nią stanowisku, pracodawca może zaproponować jej inne warunki pracy. Ponadto w świetle aktualnie obowiązujących przepisów o pracownikach sądów i prokuratury pracodawca może wyznaczyć powódce określony czas na uzupełnienie wykształcenia.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana zarzuciła obrazę: 1) art. 30 § 1 pkt 3 k.p. wskutek błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić pomimo braku oświadczenia żadnej ze stron stosunku pracy, a w konsekwencji naruszenie art. 56 § 1 k.p. poprzez uznanie, iż w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy; 2) art. 25¹ § 1 w związku z art. 5 k.p. i w związku z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.) wskutek uznania, iż w przypadku pracownika sądu odbywającego staż urzędniczy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony; 3) art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. wskutek przyjęcia, że przywrócenie pracownika do pracy nie jest niecelowe, jeśli prowadzi do naruszenia regulacji z zakresu dyscypliny finansów publicznych; 4) art. 365 § 1 k.p.c. wskutek przyjęcia, że wyrok sądu pracy ustalający istnienie stosunku pracy w przeszłości pomiędzy określonymi datami, gdy żadna ze stron nie złożyła jakiegokolwiek oświadczenia zmierzającego do

rozwiązania stosunku pracy, nie wiąże sądu co do uznania, że stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy na czas określony.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący wywiódł w szczególności, że nawet gdyby uznać, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to należałoby konsekwentnie przyjąć, że ta umowa trwa nadal, ponieważ nie zostało złożone żadne oświadczenie zmierzające do jej rozwiązania, zaś pracodawca "tylko" nie wywiązuje się ze spoczywającego na nim obowiązku zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem określonego w art. 22 § 1 k.p. W takim razie powódce może przysługiwać co najwyżej roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie roszczenie o przywrócenie do pracy (lub o odszkodowanie). Skoro powódce w niniejszym stanie faktycznym z całą pewnością nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p., to powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. W ocenie skarżącego skoro art. 4 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury stanowi wyraźnie, że stosunek pracy z osobą ubiegającą się o przyjęcie na staż urzędniczy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony, to należy przyjąć, że zatrudnienie osoby na staż urzędniczy w sądzie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie jest w ogóle dopuszczalne. Wskazany przepis ustawy o pracownikach sądów i prokuratury wyłącza więc zastosowanie art. 25¹ § 1 k.p. w odniesieniu do grupy osób przyjętych na staż urzędniczy. Dlatego zawarcie kolejnej umowy na czas określony z pracownikiem sądu odbywającym staż urzędniczy nie będzie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony nawet w takiej sytuacji, jaka została określona w art. 25¹ § 1 k.p. Co więcej, zastosowanie w niniejszej sprawie art. 25¹ § 1 k.p. "prowadzi wprost do stanu niezgodnego z prawem, w którym referent-stażysta zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co jest jednoznacznie niedopuszczalne z uwagi na treść art. 4 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury". Niezależnie od powyższego uznać wypada, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe z uwagi na brak "wolnych etatów". Przekroczenie o 1 etat limitu obowiązującego pozwany Sąd - co nastąpiło wskutek wydania zaskarżonego niniejszą skargą wyroku Sadu Okręgowego - oznacza wprost naruszenie regulacji w zakresie dyscypliny finansów publicznych.

Strona pozwana wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem zaskarżony nią wyrok mimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada ostatecznie prawu.

W pierwszej kolejności wypada jednak odnieść się do powołanego - jako ostatni w podstawach kasacyjnych - zarzutu naruszenia prawa procesowego (art. 365 § 1 k.p.c.). Zarzut ten jest bezzasadny, gdyż w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego - wbrew twierdzeniu strony pozwanej - wcale nie przyjęto, iż prawomocny wyrok sądu pracy (w tym wypadku chodzi konkretnie o wyrok Sądu Okręgowego z dnia 26 maja 2009 r., XII Pa 70/09), ustalający istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami "nie wiąże" Sądu w obecnym postępowaniu. Wręcz przeciwnie, Sąd drugiej instancji stwierdził wprost, że jest związany wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy od 5 kwietnia 2006 r. do 31 października 2006 r., tyle tylko, że przyjął na podstawie wszelkich okoliczności faktycznych ustalonych w obecnej sprawie, że stosunek pracy w powołanym wyżej okresie nosił cechy zatrudnienia na czas nieokreślony, a nie - jak błędnie wywodzi skarżący - na czas określony. Do takiego wnioskowania Sąd odwoławczy był uprawniony, gdyż ani w sentencji swego wcześniejszego wyroku z dnia 26 maja 2009 r., ani w jego uzasadnieniu nie określono, iż stosunek pracy nawiązany pomiędzy powódką, a pozwanym był stosunkiem pracy zawartym na czas określony. Skoro w wyroku ustalającym istnienie stosunku pracy nie wskazano wyraźnie, iż strony łączył terminowy stosunek pracy, to taka okoliczność w żadnej mierze nie mogła powodować związania nią Sądów orzekających w obecnej sprawie na zasadach wynikających z art. 365 § 1 k.p. Z kolei wykładnia treści sentencji wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 maja 2009 r., zgodnie z którą "powódkę Halinę D. łączył z pozwanym Sądem Rejonowym w W. stosunek pracy w okresie od 5 kwietnia 2006

r. do 31 października 2006 r.", prowadząca do wnioskowania, iż sąd pracy ustalił, że pomiędzy stronami istniał terminowy stosunek pracy jawi się jako oczywista nadinterpretacja zwrotów językowych, jakich Sąd Okręgowy użył redagując punkt pierwszy sentencji wyroku w sprawie o sygnaturze akt XII Pa 70/09. Sama okoliczność, zgodnie z którą końcowy termin wskazany w orzeczeniu ustalającym istnienie stosunku pracy w określonym przedziale czasowym, już minął, a żadna ze stron tego stosunku po upływie tego terminu nie złożyła jakiegokolwiek oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jeszcze, że umowny stosunek pracy - rzekomo nawiązany na czas określony - ustał w wyniku upływu czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta. Skoro orzekające w niniejszym postępowaniu Sądy nie były związane co do charakteru stosunku pracy istniejącego między stronami, mogły poczynić w tej kwestii samodzielne ustalenia na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych i prawnych sprawy.

Co się tyczy zarzutu obrazy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. wypada zgodzić się ze skarżącym, iż konkluzja Sądu Okręgowego w zakresie w jakim stwierdza, iż "pozwany rozwiązał stosunek pracy (...) bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów w tym zakresie" - przy ustaleniu, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i żadna ze stron tej umowy nie złożyła jakiegokolwiek oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania tej umowy - jest błędna. W sytuacji, gdy pracodawca nie złożył pracownikowi oświadczenia woli, w którym wyraziłby wolę natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem jest oczywiste, iż w ogóle nie został uruchomiony tryb rozwiązania stosunku pracy wskazany w art. 52 k.p. Tak więc pozwany pracodawca - wbrew wywodom Sądu Okręgowego - nie mógł naruszyć przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, bowiem tego trybu w ogóle nie zastosował względem powódki.

Prima facie należałoby - w konsekwencji - przyznać stronie pozwanej rację również i co do tego, że zaskarżonym wyrokiem dopuszczono się także obrazy art. 56 § 1 k.p., bowiem ten przepis (będący podstawą roszczenia o "przywrócenie do pracy" zgłoszonego przez powódkę) ma zastosowanie wówczas, gdy okaże się, że pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, naruszając przy tym przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Tak

jednak w rzeczywistości nie jest, a to z tego względu, że w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy miał zastosowanie art. 25¹ k.p. ze wszystkimi łączącymi się z tym konsekwencjami prawnymi. Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. 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 objęta art. 25¹ § 1 k.p. nie dotyczy 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 judykaturze utrwalony jest już pogląd, iż art. 25¹ § 1 k.p. - wprowadzający fikcję prawną, według której zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nie określony - ma zastosowanie również w sytuacji, w której strony - mimo iż faktycznie zawarły (w warunkach przewidzianych w tym przepisie) umowy o pracę - nadały im inną nazwę, np. umów zlecenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595). Ów przepis nie ma natomiast zastosowania wówczas, gdy ustawa 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, nieznanie Kodeksowi pracy. Jeżeli warunki te są spełnione, możliwe jest wielokrotne zawieranie z tym samym nauczycielem kolejnych umów na czas określony, bez ograniczenia ich ilości. Zdaniem Sądu Najwyższego, skoro w przypadku faktycznego zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela istnieje powinność nawiązania stosunku pracy ("stosunek pracy nawiązuje się") na podstawie umowy o pracę na czas określony, to wykluczone jest przekształcenie się z mocy samego prawa kolejnej umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nie określony na podstawie art. 25¹ k.p. Inaczej bowiem trzeba by przyjąć, że z jednej strony, ustawodawca każe stronom zawierać - jeżeli decydują się na nawiązanie stosunku pracy - tylko umowę na czas określony, a z drugiej strony, kolejną umowę (trzecią) każe traktować w skutkach prawnych jako równoznaczną z umową o pracę na czas nie określony. Jeżeli więc dodatkowe warunki umożliwiające zawarcie takiej umowy, nie znane Kodeksowi pracy, a wprowadzone przez Kartę Nauczyciela są spełnione (występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela), to możliwe jest zawieranie kolejnych umów na czas określony, bez ograniczenia ich ilości. Wynika to również z faktu, iż Karta Nauczyciela przewiduje wyższy poziom ochrony przed nieuzasadnionym zawieraniem z tym samym pracownikiem kolejnych umów o pracę na czas określony, mimo braku merytorycznych przesłanek.

Podobnie w przypadku umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach ich zatrudnienia przy robotach publicznych na podstawie art. 20 i 21 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.) Sąd Najwyższy przyjmował, iż zatrudnienie na podstawie tych umów ma wyłącznie charakter terminowy, a to wobec szczególnego uregulowania dopuszczalności odnawiania umów tego rodzaju przepisami wskazanej ustawy z 14 grudnia 1994 r. (por. wyrok z dnia 10 października 2002 r., I PKN 546/01, OSNP 2004 nr 10, poz. 169). Natomiast art. 25¹ k.p. ma zastosowanie do umów o pracę na czas określony zawieranych z pracownikiem służby cywilnej (por. uchwałę 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 do zatrudnienia nauczyciela akademickiego (por. wyrok Sądu

Najwyższego 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).

"Przekształcenie" *ex lege* rodzaju umowy o pracę w konsekwencji zastosowania art. 25¹ k.p. powoduje ten skutek, że zastrzeżenie terminu końcowego w trzeciej kolejnej umowie o pracę na czas określony - choćby taki był zgodny zamiar stron - jest sprzeczne z prawem. Taka "przekształcona" umowa może być rozwiązana tylko w drodze jednej z czynności prawnych przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1-3 k.p. lub poprzez wygaśnięcie stosunku pracy wskutek zdarzeń, z którymi prawo łączy taki skutek. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy zwłaszcza w wyroku z dnia 3 lutego 2009 r., I PK 173/08, (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, s. 472), w którym uznał, że konsekwencją zastosowania fikcji prawnej z art. 25¹ k.p. jest trwanie umowy o pracę aż do jej rozwiązania mimo przekonania stron stosunku pracy (lub jednej z nich) o tym, iż umowa zawarta na czas określony wyekspirowała z upływem terminu, na jaki została zawarta.

Omawiając skutki, jakie wywołuje fikcja prawna określona art. 25¹ k.p. w zakresie "przekształcenia" terminowego stosunku prawnego w stosunek nawiązany bezterminowo nie sposób pominąć, iż analizowany przepis jest następstwem wdrożenia do polskiego porządku prawnego klauzuli 5 Porozumienia ramowego 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) i tym samym - jak trafnie zwrócono uwagę w piśmiennictwie (por. L. Florek [w:] R. Celeda, L. Florek, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, teza 1 do art. 25¹) - podlega wykładni prowspólnotowej. W przedmiotowym Porozumieniu ramowym - stanowiącym załącznik do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. - stwierdzono wyraźnie, iż jego Strony "uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że 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.

W literaturze zwraca się uwagę, iż pragmatyki służbowe należące do krajowego porządku prawnego w Polsce - generalnie - 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 *ipso iure* a sama umowa powinna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony. Jedynie w zakresie nieuregulowanym w danej pragmatyce pomocniczo może znaleźć zastosowanie art. 25¹ k.p. (por. K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011). Z tej przyczyny wskazane w polskich pragmatykach służbowych obiektywne powody zawierania umów o pracę na czas określony nie pozostają w sprzeczności z klauzulą 5 Porozumienia ramowego.

W związku z brakiem bezpośredniej skuteczności w Polsce klauzuli 5 Porozumienia ramowego (które jest przepisem dyrektywy, a nie rozporządzenia

unijnego podlegającego bezpośredniemu zastosowaniu w krajowym porządku prawnym), polskie sądy pracy powinny (w dopuszczalnych granicach) w taki sposób interpretować regulację zawartą w art. 25¹ k.p., 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 przede wszystkim z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (poprzednio: Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości). Treść klauzuli 5 Porozumienia ramowego była wykładana wielokrotnie przez Trybunał w jego obszernych i wielowątkowych orzeczeniach.

W 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) Trybunał wywiódł, iż interpretacja klauzuli 5 Porozumienia ramowego sprzeciwia się wykorzystaniu kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedynym tego uzasadnieniem jest okoliczność, że 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. Wobec powyższego sądy krajowe są zobowiązane do dokonywania wykładni prawa wewnętrznego tak dalece jak jest to możliwe, w świetle brzmienia dyrektywy i realizowanego przez nią celu, tak 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 wymogom. 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. 1-7251; 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 wykonywanie 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 wymagania.

Zaprezentowane w powyższych wyrokach stanowisko w przedmiocie interpretacji postanowień klauzuli 5 Porozumienia ramowego 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. 1-2483), 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 wyroku 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 dokonał 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 między innymi, 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 stwierdzić, że przywoływane w skardze przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.) określają obowiązki i prawa urzędników oraz innych pracowników zatrudnionych między innymi w sądach powszechnych (art. 1), przy czym w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie do urzędników i innych pracowników sądów stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie - przepisy Kodeksu pracy (art. 18). Urzędnikiem zatrudnionym w sądzie powszechnym może być osoba, która odbyła staż urzędniczy w sądzie (art. 2 pkt 4). Staż urzędniczy ma na celu praktyczne i teoretyczne przygotowanie do wykonywania obowiązków urzędnika, trwa 12 miesięcy i kończy się egzaminem (art. 3 ust. 1 i 2). Stosunek pracy z osobą ubiegającą się o przyjęcie na staż urzędniczy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 4 ust. 1). W art. 14 ust. 1 pkt 1 i 5 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, minister właściwy do spraw sprawiedliwości w porozumieniu z ministrami właściwymi do spraw obrony narodowej i do spraw pracy został zobowiązany do określenia, w drodze rozporządzenia: stanowisk w sądach powszechnych, na których zatrudniani są urzędnicy i inni pracownicy, a także kwalifikacje wymagane do zajmowania tych stanowisk oraz szczegółowe zasady odbywania stażu urzędniczego i przeprowadzania egzaminu. Na tej podstawie zostało wydane rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2003 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. Nr 143, poz. 1399 ze zm.;). W § 16 ust. 1 rozporządzenia przyjęto, że staż urzędniczy odbywa pracownik podejmujący pracę w sądzie, który ma być zatrudniony na stanowiskach określonych w załączniku nr 1 do rozporządzenia. Stanowiskami tymi w odniesieniu do wszystkich sądów są: sekretarz sądowy, starszy protokolant sądowy, starszy referent, protokolant sądowy, młodszy księgowy, pomocnik sekretarza, referent oraz referent-stażysta.

Nie ulega wątpliwości, że powódka nie została zatrudniona w pozwanym Sądzie celem odbycia stażu urzędniczego. Z ustaleń faktycznych sprawy nie wynika bowiem, że "ubiegała się" o przyjęcie na staż urzędniczy, co uzasadniałoby

nawiązanie z powódką umowy o pracę na czas określony trwający łącznie 12 miesięcy stosownie do art. 4 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Z drugiej zaś strony powódka w ramach kolejno zawieranych z nią "umów zlecenia" wykonywała czynności, które wchodziły w zakres obowiązków służbowych na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2003 r. Z tej przyczyny bezzasadny jest zarzut obrazy art. 25¹ § 1 w związku z art. 5 k.p. i w związku z art. 4 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, w ramach którego pozwany zarzuca orzeczeniu Sądu Okręgowego błędne uznanie, iż w przypadku pracownika sądu odbywającego staż urzędniczy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony. Pozwany ma rację o tyle, iż w przypadku pracownika sądu powszechnego odbywającego staż urzędniczy pracodawca może w okresie tego dwunastomiesięcznego stażu zawrzeć z pracownikiem kilka (więcej niż dwie) kolejno następujących po sobie umów o pracę na czas określony z pominięciem konsekwencji prawnych wynikających z art. 25¹ k.p. (np. w skrajnych przypadkach pracownika odbywającego staż urzędniczy może łączyć z pracodawcą-sądem 12 kolejno następujących po sobie umów o pracę zawieranych na czas określony 1 miesiąca). Należy jednak stanowczo podkreślić, że ta argumentacja nie może mieć zastosowania w ustalonych w niniejszej sprawie okolicznościach faktycznych, albowiem powódka nie była pracownicą pozwanego Sądu zatrudnioną w związku z przyjęciem jej na staż urzędniczy w tym Sądzie. Skoro powódka nie odbywała stażu urzędniczego (nie została zatrudniona w celu odbycia takiego stażu), a mimo to w ramach stosunku pracy wykonywała czynności niemal identyczne z tymi, które należą do pracowników zobowiązanych do odbycia stażu, to - z uwagi na treść art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury - miał do niej zastosowanie przepis art. 25¹ k.p. W ten sposób zawarcie pomiędzy stronami niniejszego sporu kolejnej z rzędu, trzeciej terminowej "umowy zlecenia" spowodowało przekształcenie dotychczasowego terminowego stosunku pracy łączącego strony w umowny stosunek pracy o charakterze bezterminowym. Nie ulega też wątpliwości, że przekształcony w ten sposób z mocy art. 25¹ k.p. stosunek pracy nie został

rozwiązany poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli przez którąkolwiek ze stron. W takim razie trzeba konsekwentnie uznać, że trwa on nadal (przynajmniej z formalnego punktu widzenia). W polskim wewnętrznym porządku prawnym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, to - rzeczywiście, jak wskazano w skardze - pracownikowi przysługuje roszczenie o "dopuszczenie do pracy", a nie o "przywrócenie do pracy" (o restytucję stosunku pracy). To drugie roszczenie dotyczy wyłącznie sytuacji, w której stosunek pracy już ustał (por. w tym względzie wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 października 1979 r., I PRN 117/79, OSNCP 1980 nr 3, poz. 61; z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 47; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; OSP 2006 nr 3, poz. 26, z glosą A. Drozda).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, realizacja przez powódkę roszczenia o "dopuszczenie do pracy" w obecnym postępowaniu byłaby nadmiernie utrudniona, choćby z tego względu, iż od chwili zaprzestania świadczenia przez nią pracy (odmowy dopuszczenia powódki do wykonywania pracy przez pracodawcę) upłynął już znaczny okres (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61). Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie, taka ścisła interpretacja przepisów krajowego prawa pracy (Kodeksu pracy) określających rodzaje roszczeń przysługujących pracownikom zgłaszającym chęć podjęcia pracy po upływie dłuższego okresu przerwy w jej faktycznym wykonywaniu, narusza wskazane wyżej reguły wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego prezentowane w orzecznictwie wspólnotowym. Celem, do którego zmierzała powódka (zresztą występująca w obecnej sprawie bez pomocy fachowego pełnomocnika procesowego), formułując roszczenie "o przywrócenie do pracy" był jej powrót do pracy, jaką poprzednio wykonywała w pozwanym Sądzie do dnia 31 października 2006 r. Cel ten powódka zrealizowała właśnie dzięki wydaniu przez Sąd Okręgowy wyroku "przywracającego" ją do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, odpowiadającego jej oczekiwaniom. Z punktu widzenia efektywności stosowania regulacji prawa wspólnotowego należy zatem uznać, iż niewłaściwe - w świetle

przepisów Kodeksu pracy - sformułowanie przez powódkę roszczenia w przedmiocie zgłoszenia powrotu do wykonywania obowiązków służbowych (zgłoszenie w pozwie żądania "o przywrócenie do pracy" zamiast "o dopuszczenie do pracy") i uwzględnienie takiego żądania nie może prowadzić do odmowy udzielenia jej ochrony prawnej w sytuacji, gdy to pozwany pracodawca w sposób ewidentny naruszył regulacje wspólnotowe dotyczące zasad terminowego zatrudniania pracowników.

Przywoływane przez pracodawcę argumenty przeciwko celowości przywracania powódki do pracy w pozwanym Sądzie (brak "wolnych etatów") z powołaniem się na tę okoliczność, iż zaskarżony skargą wyrok prowadzi do stanu, w którym została ewidentnie naruszona dyscyplina finansów publicznych, nie mogą odnieść zamierzonego przez stronę pozwaną skutku prawnego, bowiem w sytuacji, gdy pozwany pracodawca uprzednio dopuścił się naruszenia regulacji związanych z zatrudnianiem pracowników na czas określony, nie może na pracownika przenosić ryzyka ewentualnych ujemnych konsekwencji związanych z naruszeniem dyscypliny finansów publicznych. Za skutki naruszenia dyscypliny finansów publicznych spowodowane błędną polityką kadrową prowadzoną przez pracodawcę będącego jednostką sektora finansów publicznych odpowiada wyłącznie ten pracodawca, a nie pracownik. Z tych przyczyn na uwzględnienie nie zasługuje zarzut obrazy art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.