

## UCHWAŁA

Dnia 4 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa C. G.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących nr [...] w K.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2013 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 lutego 2013 r.,

„Czy w wypadkach zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony, przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela, po upływie okresu na jaki umowa została zawarta i po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia nauczyciela do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie nauczyciel może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc, czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia opartego na art. 56 kp w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela?”

podjął uchwałę:

**W wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).**

### **Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy w K. Wydział Pracy w związku z rozpoznawaniem sprawy z powództwa C. G. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących nr [...] w K. o ustalenie na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w K. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 16 sierpnia 2012 r. postanowieniem z 28 lutego 2013 r. przedstawił w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne następującej treści: „Czy w wypadkach zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony, przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela, po upływie okresu, na jaki umowa taka została zawarta i po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia nauczyciela do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie nauczyciel może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia opartego na art. 56 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela?”.

C. G. wystąpił z roszczeniem o ustalenie, że jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 5 września 2003 r. w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr [...] w K. oraz z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Na pierwszym posiedzeniu pełnomocnik powoda oświadczył, że powód domaga się tylko opisanego pozwem ustalenia oraz że nie podtrzymuje roszczenia o przywrócenie do pracy.

Od 5 września 2003 r. pozwany pracodawca zawarł z powodem siedem umów o pracę na czas określony, przy czym „ostatnia z tych umów wygasła w dniu 31 sierpnia 2010 r.”.

Powołując się na art. 10 ust.5 i 7 Karty Nauczyciela, fakt nieprzerwanego zatrudnienia w pozwanej szkole oraz ocenę, że już w 2003 r. istniała możliwość zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze na czas nieokreślony, powód wywiódł, że ma interes prawny w zgłoszonym żądaniu ustalenia, „albowiem zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony zamiast zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako mniej korzystne dla niego oznacza, że przepis ten stanowi podstawę roszczenia o ustalenie zatrudnienia na podstawie mianowania”.

Wyrokiem z 28 października 2011 r. Sąd Rejonowy w K., Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: ustalił, że C. G. łączy z Zespołem Szkół Ogólnokształcących nr [...] w K. umowa o pracę na czas nieokreślony od 5 września 2003 r.

Wyrokiem z 28 marca 2012 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy w K. uwzględnił częściowo apelację strony pozwanej i uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Skład wówczas orzekający zaaprobował pogląd prawny, że nauczyciel kontraktowy lub mianowany, który podważa zgodność z prawem zatrudniania go przez Szkołę na podstawie umów terminowych, mimo braku przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy - Karta Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej art. 10 ust. 4 tej ustawy, ma z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art. 189 k.p.c. powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony. Jednocześnie Sąd odwoławczy wyraził pogląd, że zasadności roszczenia o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę na czas

nieokreślony nie da się w zasadzie potwierdzić, gdy pozew z takim roszczeniem został wniesiony przez pracownika już po dokonaniu przez pozwanego pracodawcę czynności, które prowadzą do rozwiązania stosunku pracy albo gdy pracodawca potwierdził wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd poparł to stanowisko wskazaniem orzeczeń Sądu Najwyższego, w których wyrażony został stanowczo pogląd, że zasadą prawa pracy jest brak sankcji bezwzględnej nieważności czynności pracodawcy dokonanych w celu rozwiązania lub stwierdzających wygaśnięcie stosunku pracy, nawet jeśli czynności te zostały dokonane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa pracy lub bezzasadnie, gdyż wzruszenie skutków prawnych takich czynności pracodawcy wymaga zgłoszenia na drodze sądowej roszczeń z art. 45 k.p., art. 56 k.p. lub z art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p.

Na takich podstawach, w związku z art. 97c Karty Nauczyciela, Sąd drugiej instancji stwierdził m.in., że orzeczenie Sądu pierwszej instancji z 28 października 2011 r., ustalające, że strony „łączy umowa na czas nieokreślony...” uznać należy za przedwczesne co najmniej w zakresie, który dotyczy okresu od 1 września 2010 r., ponieważ zostało wydane bez oceny istoty sprawy i przy zaniechaniu postępowania dowodowego niezbędnego dla wyjaśnienia znaczenia zachowań stron, których finałem było wydanie powodowi 31 sierpnia 2010 r. świadectwa pracy, w którym pracodawca wskazał, że nastąpiło „rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta - Kodeks pracy art. 30 § 1 pkt 4 k.p.” i po którym strony faktycznie zaprzestały realizowania stosunku pracy.

W postępowaniu toczącym się przed Sądem pierwszej instancji po uchyleniu poprzednio wydanego wyroku powód sprecyzował, że domaga się ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy od 1 września 2007 r. i cofnął pozew w zakresie roszczenia ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy od 5 września 2003 r. do 31 sierpnia 2007 r.

Wyrokiem z 16 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy w K. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ustalił, że powoda łączył z pozwanym Zespołem Szkół Ogólnokształcących nr [...] w K. stosunek pracy od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wszystkie istotne w sporze umowy o pracę zostały zawarte z powodem na tym samym stanowisku. W momencie podpisywania

pierwszej umowy powód miał status nauczyciela kontraktowego. 17 sierpnia 2009 r. uzyskał stopień awansu nauczyciela mianowanego. 1 września 2007 roku powód zawarł ze stroną pozwaną kolejną umowę pracę na czas określony, na okres od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. w wymiarze 18/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu. Od 1 września 2008 r. została zawarta przez strony umowa na czas określony do dnia 31 sierpnia 2008 r., w wymiarze 14,4/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu, od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r. w wymiarze 12,6/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu. Ostatnia umowa była przez strony dwukrotnie aneksowana. Oba aneksy dotyczyły zwiększenia wymiaru zatrudnienia. 31 sierpnia 2010 r., strona pozwana sporządziła a następnie wydała powodowi świadectwo pracy, w którym zostało stwierdzone, że umowa uległa rozwiązaniu wskutek upływu okresu, na jaki była zawarta.

Oceniając powództwo w kontekście art. 189 k.p.c. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód miał „oczywisty interes prawny” w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oceniając zasadność objętego roszczeniem żądania, na tle dokonanych w tej sprawie ustaleń faktycznych i w kontekście art. 11, art. 10 ust. 1 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela, Sąd wywiódł, że u strony pozwanej istniały podstawy do zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd uznał, że żądanie ustalenia, że od dnia 1 września 2007 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony było zasadne. Niemożliwe było uwzględnienie roszczenia powoda w całości, a więc że nadal łączy go ze stroną pozwaną nawiązany wskazaną umową stosunek pracy, ponieważ nie budził sporu między stronami fakt, „że stosunek pracy między stronami został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2010 roku z upływem czasu, na który była zawarta ostatnia z umów sporządzonych przez strony” i że, w następstwie tego, pozwany Zespół sporządził i wydał powodowi świadectwo pracy, wskazujące jako podstawę ustania stosunku pracy „rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta - Kodeks pracy art. 30 § 1 pkt 4 k.p.” a powód „zaprzestał świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej” od 1 września 2010 r. Sąd przyjął, że nawet wadliwe czynności pracodawcy mające za przedmiot rozwiązanie stosunku pracy nie są zagrożone sankcją bezwzględnej nieważności, a ponieważ powód nie próbował wzruszyć czynności strony pozwanej opartej na

bezprawnym ustaleniu, że stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu wskazanego w ostatniej sporządzonej przez strony umowie, Sąd oddalił powództwo w części obejmującej ustalenie, że również po 31 sierpnia 2010 r. strony łączy umowa o pracę.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy w K. Wydział Pracy stwierdził, że ocena jej zasadności, a w związku z nią istoty sporu w zakresie do jakiego odnosi się część wyroku oddająca powództwo o ustalenie, że strony nadal łączy stosunek pracy, wymaga uprzedniego rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, czy w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, nauczyciel taki może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., po upływie okresu, na jaki umowa taka została zawarta i po wręczeniu mu świadectwa pracy oraz po odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie, czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia (o przywrócenie do pracy) opartego na art. 56 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy, przywołując jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że z art. 45, 56 i art. 67 k.p. w związku z art. 264 § 1 i 2 k.p. i art. 300 k.p. wynika, że kardynalną regułą prawa pracy - która ma zastosowanie do wszystkich wypadków niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umów o pracę (w znaczeniu z art. 30 § 1 i 2 k.p.) a przez art. 67 k.p. również w wypadkach zastosowania przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia umowy o pracę wbrew przepisom Działu II Rozdziału II Oddziału 7 ustawy Kodeks pracy - jest brak sankcji bezwzględnej bezskuteczności lub nieważności czynności pracodawcy mających za przedmiot i cel rozwiązanie (lub stwierdzenie wygaśnięcia) umowy o pracę a dokonanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę oraz wymóg wzruszenia skutków prawnych takich czynności wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez wystąpienie pracownika do sądu pracy w kodeksowych terminach prawa materialnego (zasada skuteczności jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, a nawet skuteczności jednostronnych decyzji

pracodawcy, co do konsekwencji ziszczenia się pewnych zdarzeń [np. przy wygaśnięciu stosunku pracy]).

Sąd Okręgowy zauważył także, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy w sposób dorozumiany, jednak z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, może potwierdzać - przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności konkretnego przypadku - nawet wydanie świadectwa pracy.

Sąd podniósł nadto, że tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie uznaje się, że nawet gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy (czyli gdy nie dokona żadnej konstytutywnej czynności), skutek ten następuje, a pracownik może dochodzić tylko roszczeń wskazanych w art. 56 k.p., natomiast żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego, gdy pracodawca w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracownika nie dopuszcza pracownika do pracy, pracownik nie ma prawa występowania o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, lecz może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powołaniem się per analogiam na art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p.

Sąd uznał, że ponieważ zgodnie z art. 91c Karty Nauczyciela przepisy kodeksu pracy i wynikające z nich zasady prawa materialnego mają zastosowanie również do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w zasadzie nie ma podstaw, aby znaleźć argumenty uzasadniające stanowisko, że nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadzie z art. 10 ust 4 Karty Nauczyciela, zachowuje interes prawny konieczny do skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie trwania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, gdy roszczenie to zgłosił już po dokonaniu oraz w związku z dokonaniem przez pracodawcę czynności, którą sam pracownik ocenił jako skutkującą rozwiązaniem („wygaśnięciem”) umowy o pracę i po której strony stosunku pracy zaprzestały realizowania stosunku pracy, a sam pracownik

nigdy nie wystąpił nawet z żądaniem dopuszczenia do pracy. W takich sytuacjach faktycznych roszczenie o ustalenie, że trwa umowa na czas nieokreślony, wytoczone już po opisanej wyżej czynności pracodawcy i zdarzeniach, ocenić należałoby jako wniesione przez powoda, który nie posiada interesu prawnego niezbędnego dla zasadnego wystąpienia z powództwem opartym na art. 189 k.p.c.

Sąd Okręgowy zauważył, że przedstawiony wyżej pogląd prawny „przestaje jawić się jako jednoznacznie zasadny”, gdy odnieść go do stanów faktycznych spraw, w których wydanie nauczycielowi świadectwa pracy, stwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy z upływem czasu, na który była zawarta konkretna umowa, nie jest konsekwencją zrealizowania przez pracodawcę konstytutywnej decyzji, ze świadomością, że bez tej czynności konkretny stosunek pracy będzie nadal trwał, a jest wyłącznie konsekwencją realizacji przez pracodawcę obowiązku z art. 97 § 1 k.p., gdy jest on przekonany, że łącząca strony terminowa umowa była nawiązana zgodnie z prawem i wyłącznie na ustalony w umowie czas określony.

Wydaje się, że akt wydania świadectwa pracy nie ma znamion czynności potwierdzającej akt woli rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, czyli złożenia oświadczenia woli, które, jak twierdził Sąd Najwyższy, nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie „obiegówki” względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę.

W judykaturze równoległe do poglądu o możliwości uznania ad casum wydania świadectwa pracy za przejaw dorozumianego aktu woli pracodawcy, przyjmuje się, że samo świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy, podkreślając, że świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a tylko fakty wskazane w art. 97 k.p. i że choć jest dokumentem o szczególnym znaczeniu, nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, nie ma też cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw.



Sąd Okręgowy w K. w konkluzji wskazał na przedstawioną różnorodność poglądów judykatury na temat oceny znaczenia prawnego aktu wydania przez pracodawcę świadectwa pracy i na temat wpływu tej czynności na ocenę zasadności roszczeń pracowników o ustalenie, że trwa stosunek pracy (opartych na art. 189 k.p.c.) oraz wpływ zasady względnej skuteczności oświadczeń woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na możliwość skutecznej realizacji roszczenia o ustalenie, że łączy ich ze szkołą umowa o pracę na czas nieokreślony przez nauczycieli, z którymi szkoły zawarły umowy o pracę na czas określony wbrew zasadzie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, a którzy roszczenie o ustalenie zgłosili po wydaniu im przez pracodawcę świadectwa pracy, stwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu, na jaki została „sporządzona umowa o pracę na czas określony”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienie prawne w zadany przez Sąd Okręgowy pytaniu zawiera w istocie kilka problemów budzących poważne wątpliwości. Tak więc ostateczne sformułowanie uzasadnienia podjętej uchwały wymaga także odniesienia się do innych problemów występujących w okolicznościach faktycznych sprawy.

Po pierwsze należy rozstrzygnąć o skutkach naruszenia przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wynika z niego jednoznacznie, że zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Przepis ten przewiduje wyjątek od tej zasady polegający na możliwości zawarcia umowy na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W tej kwestii stanowisko doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego jest od dawna zgodne. Przyjmuje się bowiem, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak. J. Strusińska-Żukowska: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale z

dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP 1994, nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) Karty powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji przepisów, wielokrotnie prezentował w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNP 2001, nr 13, poz. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność także w obecnym stanie prawnym. Należy w tym miejscu jedynie zauważyć, gdyż problem ten nie występuje w pytaniu prawnym (Sąd pyta bowiem o nauczyciela kontraktowego), że zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, przy jednoczesnym braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, takie postanowienia umowne zostaną zastąpione (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty) przez unormowania prawa pracy. Zgodnie z jednolitymi poglądami doktryny prawa pracy w takiej sytuacji należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy z mianowania (tak J. Strusińska – Żukowska: Stosunek pracy..., s. 6, A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska - Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2007, s. 138-139, K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 228, J. Strusińska - Żukowska: Stan nieczynny i ustanie nauczycielskiego stosunku pracy, Prawo Pracy 2004, nr 12, s. 4). W każdym razie należy stwierdzić, że Sądy obu instancji trafnie przyjęły o przekształceniu terminowego stosunku pracy w stosunek pracy o charakterze bezterminowym.

W związku z powyższym nie ulega wątpliwości, że mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy, nie mogło dojść do rozwiązania umowy na skutek upływu czasu, na jaki była zawarta (art. 30 §1 pkt 4 k.p.). W tym stanie rzeczy decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia problemu ma kwalifikacja prawna zachowań pracodawcy w postaci wystawienia świadectwa pracy i niedopuszczenia powoda do wykonywania pracy, będących rezultatem błędnego przekonania o rozwiązaniu się umowy zawartej przez strony na czas określony. Należy również wstępnie zauważyć, że rozwiązanie umowy terminowej na skutek upływu czasu na jaki była zawarta wykazuje pewne podobieństwo do wygaśnięcia stosunku pracy.

Bowiem upływ czasu powoduje rozwiązanie umowy bez potrzeby dokonywania dodatkowych czynności przez strony. Także do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi w przypadku wystąpienia zdarzenia określonego w ustawie (np. k.p., KN), a czynności np. dyrektora szkoły stwierdzające wygaśnięcie mają charakter deklaratoryjny.

Kolejną część rozważań należy rozpocząć, że powszechnie i od dawna jest akceptowany pogląd o względnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy nawet jeżeli są one niezgodne z prawem (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08). Do rozwiązania umowy o pracę może również dojść na skutek niezgodnych z prawem czynności konkludentnych pracodawcy. W takim przypadku pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w przepisach prawa pracy. Zasadniczym problemem wyjściowym musi więc być ocena zachowań pracodawcy w aspekcie wyrażenia oświadczenia woli o zamiarze rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując chodzi o ustalenie, czy wadliwe działania pracodawcy doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna przyjmuje się, że obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym w związku z upływem czasu na jaki była zawarta umowa o pracę, ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993, nr 4, s. 93, czy z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 156). Należy ponadto pamiętać, że w uchwale z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09 (OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154) Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjął, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z winy pracownika, kwestionując zgodność z

prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Świadcstwo pracy nie jest dokumentem urzędowym i nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 199, nr 4, poz. 45).

Na podstawie powyższego należy jednoznacznie stwierdzić, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli wydanie to jest skutkiem błędnego przekonania o upływie czasu na jaki była zawarta umowa terminowa.

W rozważanym kontekście Sąd Okręgowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, (OSNP 2001, nr 22, poz. 666). Orzeczenie to nie stoi w sprzeczności z przedstawionym wyżej poglądem w sprawie znaczenia wydania świadectwa pracy. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że ze względu na szczególne okoliczności sprawy, w tym złożenie przez pracodawcę dorozumianego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, może potwierdzać wystawienie pracownikowi świadectwa pracy.

Nie budzi żadnych wątpliwości, że samo niedopuszczenie pracownika do pracy nie może być kwalifikowane jako czynność rozwiązująca istniejący stosunek pracy (zob. argumenty użyte w glosie do wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04 przez A. Drozda, OSP 2006, nr 3, poz. 26). W okolicznościach faktycznych sprawy także nie można uznać, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy terminowej z upływem okresu na jaki była ona zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 244).

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że jeżeli doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, to jej rozwiązanie wymaga, choćby bezprawnego, oświadczenia woli jednej z jej stron. W okolicznościach faktycznych sprawy oświadczenie to nie zostało złożone. Tym samym nie doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy. W tej sytuacji pracownikowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a pracownik może skutecznie

dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy. Pogląd ten wspiera także orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące roszczeń pracowniczych związanych z przekształceniem trzeciej umowy na czas określony na podstawie art. 25<sup>1</sup> k.p. Przepis ten nie ma wprawdzie zastosowania do nauczycieli jednak Sąd Najwyższy rozstrzygał o bardzo podobnym problemie – roszczeniach z trwającej (przekształconej) umowy o pracę, która nie została rozwiązana poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli. W wyroku z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11 (niepublikowany) stwierdzono, że w polskim porządku prawnym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, to pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy (restytucję stosunku pracy). Pogląd ten został również wsparty w uzasadnieniu koniecznością prounijnego interpretowania przepisów krajowych. Identyczne stanowisko w tej kwestii zajmował także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94 (OSNP 1995, nr 4, poz. 47), które było podtrzymane wprost w wyrokach z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97 (OSNP 1998, nr 12, poz. 355), z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99 (OSNP 2002, nr 2, poz. 37), czy z dnia 4 września 2007 r., I PK 104/07 (LEX nr 375721). Wbrew pozorom (samym teżom) pogląd powyższy nie stoi w sprzeczności z rozstrzygnięciami wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 (OSNP 2010, nr 5-6, poz. 61), czy z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 277/11 (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 154). W okolicznościach obu tych spraw przyjmowano bowiem, że doszło do rozwiązania stosunku pracy wskutek przyjętej kwalifikacji zachowań pracownika i pracodawcy.

Stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w niniejszej uchwale nie stoi więc w sprzeczności z dotychczasowym orzecznictwem, dotyczącym roszczeń pracowniczych w związku z „rozwiązaniem” przekształconej umowy na czas określony (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13). Różne rozstrzygnięcia wynikają bowiem z tego, że w różnych okolicznościach poszczególnych spraw ustalano, że doszło do rozwiązania umowy o pracę, a w innych przeciwnie.

Z tych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.