

Sygn. akt IV Pa 63/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska / spr. /

Sędziowie: SO Bożena Czarnota

SO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2015 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...) w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **30 czerwca 2015r.**, sygn. akt **IV P 53/15**

zmienia zaskarżony wyrok i ustala, że pomiędzy powódką E. M. a pozwanym (...) w O. istnieje od 01 grudnia 2014 r. stosunek pracy na podstawie mianowania.

SSO Bożena Czarnota SSO Grażyna Borzestowska SSO Renata Żywicka

IV Pa 63/15

UZASADNIENIE

Powódka E. M. złożyła pozew przeciwko (...) w O. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania od 01 grudnia 2014 r.

W uzasadnieniu motywowała, iż jest pracownikiem służby cywilnej na stanowisku radcy prawnego w (...) w O. i (...) w O.. W dniu 4 kwietnia 2014 roku powódka złożyła zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie, zgodnie z wzorem opublikowanym w Biuletynie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Składając zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego uzyskała potwierdzenie warunków zatrudnienia przez jednego dyrektora generalnego urzędu– (...)– (...) Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii. Powódka zamierzała uzyskać potwierdzenie spełnienia warunków niezbędnych do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego przez wszystkich kierowników urzędów, w których jest zatrudniona. Okazało się to niemożliwe ze względu na wygenerowanie przez Internetowy (...) Zgłoszeń jednego formularza zgłoszenia, który po wysłaniu

do Krajowej Szkoły Administracji Publicznej jest nieaktywny. W ocenie powódki żaden przepis ustawy o służbie cywilnej nie ustanawia zakazu potwierdzenia spełnienia warunków udziału w postępowaniu przez więcej niż jednego pracodawcę.

Powódka argumentowała również, że po otrzymaniu mianowania wystąpiła o przekształcenie jej stosunku pracy w innej jednostce na stosunek pracy na podstawie mianowania. Jednakże przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania uległ jedynie stosunek pracy, którego kierownik urzędu potwierdził spełnienie warunków niezbędnych do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego. Zdaniem powódki stanowisko takie jest błędne, bowiem art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej stanowi nie o „jednym stosunku pracy” ale o „dotychczasowym stosunku pracy”, a więc o każdym stosunku pracy w służbie cywilnej. Powódka nie zgadza się również z poglądem, iż dopuszczalne jest kilkukrotne mianowanie tej samej osoby urzędnikiem służby cywilnej, ponieważ aktem mianowania w służbie cywilnej uzyskuje się mianowanie urzędnikiem w służbie cywilnej, nie zaś urzędnikiem w konkretnym urzędzie w ramach służby cywilnej. Niedopuszczalne jest zatem, aby ten sam pracownik posiadał w ramach służby cywilnej zarówno status urzędnika, jak i pracownika służby cywilnej.

Pozwany (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż powódka jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę, a nie mianowania, a w konsekwencji ma status pracownika, a nie urzędnika służby cywilnej. Pozwany argumentował, iż ustawa o służbie cywilnej nie reguluje kwestii mianowania osób zatrudnionych na podstawie kilku stosunków pracy w służbie cywilnej. Pozwany nie może zatem samodzielnie uznać, iż doszło do przekształcenia drugiego stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania, albowiem jego działania jako pracodawcy mają charakter wtórny wobec działań Szefa Służby Cywilnej.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka E. M. zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w (...) w O. na stanowisku radcy prawnego, w wymiarze etatu 0,35.

Powódka zatrudniona jest również w (...) w O. w wymiarze 1,3 etatu, obecnie na podstawie mianowania.

W dniu 04 kwietnia 2014 r. powódka złożyła zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie, zgodnie z wzorem ogłoszenia opublikowanym w Biuletynie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Spełnienie warunków niezbędnych do ubiegania się o mianowanie określonych w art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej potwierdził powódce (...) - (...) Wojewódzki Lekarz Weterynarii.

W dniu 05 lipca 2014 roku powódka zdała egzamin na urzędnika służby cywilnej.

Pismami z dnia 28 września 2012 r. D. (...) - 222(2)/12/WZ.PM/BB, 27 października 2014 r. D. (...) - 6(2)/14.MZ.BB.PM, 24 listopada 2014 r. D. (...) - 6/14.MD.BB.PM – w odpowiedzi na pisma powódki - D. Służby Cywilnej wyraził swoje stanowisko w sprawie przekształcenia dwóch stosunków pracy w służbie cywilnej w stosunki pracy na podstawie mianowania.

W dniu 01 grudnia 2014 r. powódka została mianowana urzędnikiem służby cywilnej. Przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania uległ stosunek pracy łączący ją z (...) w O..

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy zaznaczył, iż stan faktyczny ustalił na podstawie materiału dowodowego zaferowanego przez strony. Zgromadzone w sprawie dokumenty nie wzbudziły wątpliwości Sądu Rejonowego w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondowały ze sobą i składały się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy

bądź treści. Rozstrzygnięcie przedmiotowego sporu sprowadzało się w istocie do oceny prawnej niekwestionowanych ustaleń faktycznych poczynionych w oparciu o przedstawiony materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. W świetle powołanego przepisu kryteriami oceny zasadności żądania powoda są, po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; lex nr 602241). Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; lex nr 585783).

W niniejszym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powódka posiada interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania, bowiem rozstrzygnięcie sporu co do istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania rzutować będzie na dalsze uprawnienia powódki w sferze zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 76 kodeksu pracy stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W przypadku mianowania na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, przepisy kodeksu pracy mają charakter generalny. Przepis art. 76 k.p. konstytuuje bowiem postanowienia odnoszące się do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania. Natomiast mianowanie na urzędnika służby cywilnej w rozumieniu przepisów ustawy o służbie cywilnej zakłada mianowanie jako przekształcenie stosunku pracy.

O uzyskanie mianowania w służbie cywilnej może ubiegać się osoba, która jest pracownikiem służby cywilnej (art. 40 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej). Dyrektor generalny urzędu, w którym ta osoba jest zatrudniona zobowiązany jest do potwierdzenia w składanym zgłoszeniu do postępowania kwalifikacyjnego spełnienia przez nią warunków ubiegania się o mianowanie. W przypadku, gdy kandydat jest zatrudniony w dwóch stosunkach pracy, spełnienie powyższych wymogów potwierdza tylko jeden dyrektor generalny urzędu (kierownik urzędu).

Zgodnie z art. 48 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym jest, że powódka mianowanie na urzędnika służby cywilnej otrzymała w dniu 01 grudnia 2014 r. W dalszej kolejności wskazał, że dyrektor generalny na mocy art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej dokonuje wobec osoby zatrudnionej czynności z zakresu prawa pracy. Nie bez znaczenia jednak pozostaje fakt, że owa czynność mianowania zależy również od Szefa Służby Cywilnej, albowiem to właśnie Szef Służby Cywilnej dokonuje mianowania urzędnikiem służby cywilnej, a akt mianowania urzędnika zawiera imię i nazwisko oraz datę mianowania.

Przenosząc powyższe na grunt okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że spełnienie warunków, o których mowa w art. 40 ustawy o służbie cywilnej potwierdził (...) (...) Wojewódzki Lekarz Weterynarii. Zatem to właśnie z tym konkretnym pracodawcą powódka ubiegała się o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania. Zdaniem Sądu Rejonowego, w świetle powyższego, brak jest podstaw do przyjęcia, że czynność mianowania dokonana przez Szefa Służby Cywilnej może wywołać skutki prawne w ramach drugiego stosunku pracy aniżeli ten, z którym powódka związała swój zamiar ubiegania się o mianowanie, albowiem w tym drugim stosunku pracy Szef Służby Cywilnej nie reprezentował pracodawcy.

Podsumowując, w dniu mianowania powódki urzędnikiem służby cywilnej, stosunek pracy łączący powódkę z urzędem, którego dyrektor (kierownik) potwierdził spełnienie przez nią warunków ubiegania się o mianowanie w

służbie cywilnej, przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania ((...) w O.). W rezultacie, powódka posiada w dalszym ciągu status pracownika służby cywilnej w ramach stosunku pracy łączącego ją z pozwany.

W ocenie Sądu Rejonowego zgodzić się należy z poglądem, iż nie ma przeszkód, aby powódka mogła w kolejnym roku ubiegać się o mianowanie w ramach drugiego stosunku pracy. Nie bez znaczenia bowiem pozostaje fakt, iż mianowań dokonuje się w ramach limitu mianowań urzędników służby cywilnej, o którym mowa w ustawie budżetowej. Zatem kandydat, który uzyskał pozytywny wynik egzaminu w postępowaniu kwalifikacyjnym, zając może tylko jedno miejsce, które uprawnia go do mianowania w danym roku.

Na marginesie niniejszych rozważań, odnosząc się do argumentacji zawartej w pozwie, a dotyczącej uniemożliwienia powódce potwierdzenia spełnienia warunków udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym przez więcej niż jednego pracodawcę, Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest rolą sądu orzekającego w niniejszej sprawie ocena wzoru zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego określonego w Biuletynie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz internetowej procedury zgłoszeń opracowanej przez Szefa Służby Cywilnej.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając:

1. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że:

a) powódka ubiegała się o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania z konkretnym pracodawcą - (...) Wojewódzkim Lekarzem Weterynarii, który potwierdził spełnianie przez nią warunków, o których mowa w art. 40 ustawy o służbie cywilnej

b) powódka jest zatrudniona w (...) w O. w wymiarze 1,3 etatu, podczas gdy w rzeczywistości jest zatrudniona w wymiarze 0,3 etatu

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014r. poz. 1111 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą o służbie cywilnej, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku, gdy kandydat jest zatrudniony w dwóch stosunkach pracy, spełnienie warunków niezbędnych do ubiegania się o mianowanie potwierdza tylko jeden dyrektor generalny (kierownik urzędu),

b) art. 43 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej poprzez jego niezastosowanie i w rezultacie nieuwzględnienie celu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej,

c) art. 48 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i art. 17 pkt 1 ustawy budżetowej na rok 2014 z dnia 24 stycznia 2014r. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż w sytuacji mianowania osoby, która pozostaje w kilku stosunkach pracy na część etatu, będzie ona zajmowała więcej niż jedno miejsce uprawniające do mianowania w danym roku w ramach limitu mianowani określonego ustawą budżetową,

art. 48 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż w toku czynności mianowania Szef Służby Cywilnej reprezentuje pracodawcę,

d) art. 48 ust. 2 w zw. z art. 49 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż Szef Służby Cywilnej może po raz kolejny mianować urzędnikiem służby cywilnej osobę, która została już mianowana urzędnikiem służby cywilnej,

e) art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż wyłącznie stosunek pracy łączący pracownika z urzędem, którego dyrektor (kierownik) potwierdził spełnianie warunków ubiegania się o mianowanie w służbie cywilnej przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania,

f) art. 18^{3a} Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i w rezultacie przyjęcie, że pracownik z uwagi na zatrudnienie w kilku miejscach pracy na część etatu może być traktowany po zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego i osiągnięciu miejsca uprawniającego do mianowania w sposób mniej korzystny niż inni pracownicy zatrudnieni na pełny etat u jednego pracodawcy;

3. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na:

-braku wszechstronnego rozważenia wszystkich zebranych w sprawie dowodów i uznanie, iż nie jest rolą sądu ocena wzoru zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego określonego w Biuletynie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz internetowej procedury zgłoszeń opracowanej przez Szefa Służby Cywilnej,

-dokonaniu oceny zebranego materiału dowodowego w sposób dowolny i wybiórczy, z przekroczeniem granic zasady swobodnej oceny dowodów i w sposób sprzeciwiający się regułom logicznego wnioskowania, w szczególności poprzez uznanie, iż powódka może jednocześnie posiadać status pracownika i urzędnika w ramach służby cywilnej,

b) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na:

-braku wykładni przepisów ustawy o służbie cywilnej odnoszących się do postępowania kwalifikacyjnego i mianowania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, ograniczeniu tego obowiązku do przytoczenia kilku zdań z załączonych do pozwu pism Departamentu Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, bez żadnej ich analizy i oceny, co doprowadziło do błędnego wniosku odnośnie niedopuszczalności jednoczesnego mianowania w ramach dwóch stosunków pracy w służbie cywilnej.

Wskazując na ww. zarzuty, powódka wniosła o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu,
- 2) ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia wniosku z pkt 1, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że :

„Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r. sygn. akt IV P 53/15 Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy oddalił powództwo o ustalenie istnienia pomiędzy powódką i pozwanym stosunku pracy na podstawie mianowania od 1 grudnia 2014r. Wyrok ten z uwagi na błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia oraz naruszenie wskazanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie powinien się ostać w obrocie prawnym i powinien być zmieniony w całości.

Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, przyjmując, iż powódka ubiegała się o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania z konkretnym pracodawcą, który potwierdził spełnianie przez nią warunków. Powyższe ustalenie jest sprzeczne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, bowiem w złożonym Zgłoszeniu do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w służbie cywilnej w roku 2014 powódka nie wskazywała żadnego stosunku pracy, w ramach którego ubiega się o mianowanie. Jeden z pracodawców potwierdził powódce spełnianie warunków niezbędnych do ubiegania się o mianowanie, co absolutnie nie jest równoznaczne z tym, iż powódka ubiegała się o mianowanie wyłącznie w ramach tego stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, powódka długo przed przystąpieniem do postępowania kwalifikacyjnego wyrażała zamiar ubiegania się o mianowanie w ramach wszystkich stosunków pracy w służbie cywilnej, o czym świadczy korespondencja w tym zakresie z Departamentem Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Przyczyną potwierdzenia spełnienia ww. warunków przez jednego z pracodawców

nie było ubieganie się o mianowanie wyłącznie w ramach tego stosunku pracy, lecz błędne opracowanie przez Szefa Służby Cywilnej wzoru zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego oraz internetowa procedura zgłoszeń do postępowania, która uniemożliwiła potwierdzenie spełniania warunków przez więcej niż jednego pracodawcę, mimo iż ograniczenia takiego nie przewidują obowiązujące przepisy prawa. Sąd nie wziął pod uwagę, iż okoliczność ta nie ma decydującego znaczenia w przedmiotowej sprawie. Potwierdzenie przez pracodawcę spełniania ww. warunków jest elementem niezbędnym do dopuszczenia pracownika do postępowania kwalifikacyjnego. Pracodawca potwierdza spełnienie warunków na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. Należy podkreślić, iż pracodawca nie wyraża zgody na przystąpienie pracownika do postępowania kwalifikacyjnego, tylko potwierdza spełnienie przez niego określonych przepisami prawa warunków. W przypadku powódki kolejni pracodawcy potwierdzaliby spełnianie przez nią warunków na podstawie tych samych dokumentów. Nie budzi jakiegokolwiek wątpliwości fakt, iż powódka warunki te spełniała u wszystkich pracodawców, w tym u pozwanego.

Ponadto Sąd I instancji błędnie ustalił, iż powódka jest zatrudniona w (...) w O. w wymiarze 1,3 etatu, podczas gdy w rzeczywistości jest zatrudniona w wymiarze 0,3 etatu. Wymiar zatrudnienia w wysokości 1/3 etatu wynika z przedłożonych w toku postępowania dowodów. Błędne ustalenie stanu faktycznego w zakresie wymiaru zatrudnienia w (...) w O., w którym powódka ma status urzędnika służby cywilnej, mógł mieć wpływ na wynik niniejszego postępowania i uznanie przez Sąd, że w przypadku mianowania w (...) w O. powódka zajęłaby więcej niż jedno miejsce uprawniające do mianowania.

W zaskarżonym wyroku Sąd przyjął, iż w przypadku, gdy kandydat jest zatrudniony w dwóch stosunkach pracy, spełnienie warunków niezbędnych do ubiegania się o mianowanie potwierdza tylko jeden dyrektor generalny (kierownik urzędu). Takie stanowisko jest niczym nieuzasadnione i sprzeczne z treścią art. 42 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym dyrektor generalny właściwego urzędu potwierdza spełnianie przez pracownika służby cywilnej składającego zgłoszenie lub wnioszek, o którym mowa w art. 41 ust. 1, warunków określonych w art. 4 pkt 1 - 3 i art. 40. W związku z powyższym cytowany przepis nie ustanawia żadnych ograniczeń, aby pracownikowi zatrudnionemu u kilku pracodawców, każdy z nich potwierdzał spełnianie warunków niezbędnych do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej. Wręcz przeciwnie, przez „dyrektora generalnego właściwego urzędu” należy rozumieć dyrektora/dyrektorów urzędu/urzędów, w którym/których pracownik jest zatrudniony w momencie składania zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego.

Należy podkreślić, iż błędna wykładnia przez Sąd I instancji przepisu art. 42 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, bowiem w przypadku przedstawionej wyżej wykładni tego przepisu, należy przyjąć, że wszyscy pracodawcy potwierdzaliby spełnienie przez pracownika tych samych warunków niezbędnych do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego. Okoliczność ta może mieć tylko takie znaczenie, że już na etapie zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, a następnie Szef Służby Cywilnej uzyskują informację na temat wszystkich pracodawców, u których jest zatrudniony pracownik. Z uwagi na to, iż między dniem złożenia zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego (od stycznia do maja) a dniem mianowania (grudzień) upływa wiele miesięcy, stan ten może ulec zmianie. W związku z powyższym istotne, aby Szef Służby Cywilnej posiadał informacje odnośnie wszystkich miejsc zatrudnienia pracownika w służbie cywilnej na dzień mianowania.

Sąd I instancji przy rozpatrywaniu przedmiotowej sprawy w ogóle nie uwzględnił celu postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej. Zgodnie z treścią art. 43 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej celem postępowania kwalifikacyjnego jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wypełniania zadań służby cywilnej. Skoro pracownik w toku postępowania kwalifikacyjnego przeprowadzanego w danym roku potwierdził, iż posiada tę wiedzę i umiejętności na wymaganym poziomie, to zupełnie niezrozumiałe jest dlaczego w opinii Sądu w kolejnym roku znów miałby przystępować do postępowania kwalifikacyjnego i po raz kolejny weryfikować posiadanie tego samego zakresu wiedzy i tych samych umiejętności.

Co prawda Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku wprost tego nie wyartykułował, jednak należy domniemywać, iż zajął stanowisko, że w sytuacji mianowania osoby, która pozostaje w kilku stosunkach pracy na część etatu, będzie

ona zajmowała więcej niż jedno miejsce uprawniające do mianowania w danym roku. Sąd stwierdził bowiem, iż Nie bez znaczenia bowiem pozostaje fakt, iż mianowania dokonuje się w ramach limitu mianowania urzędników służby cywilnej, o którym mowa w ustawie budżetowej. Zatem kandydat, który uzyskał pozytywny wynik egzaminu w postępowaniu kwalifikacyjnym, zająć może tylko jedno miejsce, które uprawnia go do mianowania w danym roku. Należy podkreślić, iż powyższe stanowisko Sąd I instancji bezkrytycznie powtórzył za Departamentem Służby Cywilnej (...) (pismo znak: D.. (...) -6(2)/14.MZ.BB.PM z dnia 27.10.2014r.), chociaż jest ono całkowicie błędne. W sposób oczywisty nie można utożsamiać ilości pracodawców, u których dojdzie do przekształcenia stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania z ilością zajmowanych miejsc w ramach limitu. Niezależnie od tego, czy stosunek pracy powódki przekształci się w stosunek pracy na podstawie mianowania wyłącznie w (...) w O., czy też w (...) w O., powódka nadal będzie zajmowała tylko jedno miejsce (61) w ramach limitu miejsc uprawniających do mianowania. W takiej sytuacji następstwem jednego mianowania powódki, która będzie nadal zajmowała jedno miejsce w ramach limitu miejsc uprawniających do mianowania, będzie przekształcenie kilku stosunków pracy (każdy na część etatu) w stosunki pracy na podstawie mianowania.

Sąd I instancji w ogóle nie wziął pod uwagę, iż wprowadzenie w ustawie budżetowej corocznych limitów mianowań urzędników w służbie cywilnej miało ścisły związek z ograniczeniem wysokości środków finansowych na dodatki służby cywilnej, które przysługują tej kategorii pracowników służby cywilnej. Dodatek służby cywilnej dla urzędnika posiadającego najniższy stopień służbowy wynosi 880,70 zł. Powódce został przyznany przez (...) Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii w O. dodatek służby cywilnej w wysokości 293,57zł, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w (...) w O.. Pozostała część dodatku służby cywilnej, która została przewidziana dla miejsca, które zajęła powódka, nie została wykorzystana.

Sąd Rejonowy w Ostródzie w zaskarżonym wyroku uznał, iż w toku czynności mianowania Szef Służby Cywilnej reprezentuje pracodawcę. Po raz kolejny Sąd powtarza błędną argumentację D. w (...), w żaden sposób nie uzasadniając swojego stanowiska. Stanowisko to jest sprzeczne z treścią art. 48 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym Szef Służby Cywilnej dokonuje mianowania w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, wykonując swoje ustawowe kompetencje, nie wykonuje ich w imieniu pracodawcy i nie reprezentuje w toku tych czynności pracodawcy. Powyższe stanowisko potwierdza też orzecznictwo sądowe. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014r. sygn. akt II PK 259/13 Sąd Najwyższy stwierdził, iż Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2008r. o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej jest centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej. Nie dokonuje on czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę (art. 3 § 1 k.p.), lecz wykonuje swoje ustawowe kompetencje o charakterze publicznoprawnym. W konsekwencji mianowanie na pracownika służby cywilnej (art. 48 ust. 2 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej) jest aktem stosowania prawa przez organ administracji publicznej. Zawiera on oświadczenie woli organu, jednostronnie i władczo decydującego o prawie do objęcia stanowiska urzędnika służby cywilnej.

Sąd I instancji błędnie uznał, iż Szef Służby Cywilnej może mianować urzędnikiem służby cywilnej osobę, która jest już urzędnikiem służby cywilnej, bowiem w ocenie Sądu zgodzić się należy z poglądem, iż nie ma przeszkód, aby powódka mogła w kolejnym roku ubiegać się o mianowanie w ramach drugiego stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne kilkukrotne mianowanie tej samej osoby urzędnikiem służby cywilnej. Należy zwrócić uwagę, iż Szef Służby Cywilnej dokonuje mianowania w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, a akt mianowania urzędnika służby cywilnej - zgodnie z art. 49 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej - zawiera wyłącznie imię i nazwisko urzędnika oraz datę mianowania. Szef Służby Cywilnej w akcie mianowania nie wskazuje pracodawcy, u którego pracownik uzyskuje status urzędnika służby cywilnej. Jest to mianowanie urzędnikiem służby cywilnej, a nie urzędnikiem służby cywilnej w konkretnym urzędzie w ramach służby cywilnej. W związku z powyższym w kolejnym roku Szef Służby Cywilnej dokonywałby mianowania osoby, która posiada już status urzędnika służby cywilnej. Takie działanie należy uznać za niedopuszczalne w demokratycznym państwie prawa.

W zaskarżonym wyroku Sąd uznał, iż wyłącznie stosunek pracy łączący powódkę z urzędem, którego dyrektor (kierownik) potwierdził spełnianie przez nią warunków ubiegania się o mianowanie w służbie cywilnej przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Stanowisko to jest błędne, bowiem zgodnie z art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy

na podstawie mianowania. Ustawodawca w przepisie tym nie mówi o stosunku pracy, w ramach którego dyrektor generalny potwierdził pracownikowi spełnianie warunków ubiegania się o mianowanie w służbie cywilnej, tylko o „dotychczasowym stosunku pracy”, a więc o każdym stosunku pracy w służbie cywilnej, w którym pracownik pozostaje w dniu mianowania. W przypadku powódki „dotychczasowym stosunkiem pracy” będzie zarówno stosunek pracy w (...) w O., jak i (...) w O..

Przepis art. 18^{3a} Kodeksu pracy stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia, bez względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd I instancji nie zastosował ww. przepisu przy rozpatrywaniu niniejszej sprawy, w efekcie czego przyjął, że powódka z uwagi na zatrudnienie w kilku miejscach pracy na część etatu może być traktowana po zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego i osiągnięciu miejsca uprawniającego do mianowania mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni na pełny etat u jednego pracodawcy. Konieczność przystąpienia w kolejnym roku do postępowania kwalifikacyjnego (pomijając kwestię, iż w opinii powódki jest to niedopuszczalne) stawiałaby powódkę z nieuzasadnionych przyczyn w gorszej sytuacji w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, ale u jednego pracodawcy.

Sąd w niniejszym postępowaniu nie rozważył wszystkich zebranych w sprawie dowodów. Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem, że nie jest rolą sądu ocena wzoru zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego określonego w Biuletynie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz internetowej procedury zgłoszeń opracowanej przez Szefa Służby Cywilnej. Zarówno Zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w służbie cywilnej

w roku 2014, jak i internetowa procedura zgłoszeń opracowana przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej, a nie -jak błędnie przyjął Sąd - przez Szefa Służby Cywilnej, stanowią istotne dowody w sprawie i Sąd jest zobowiązany do ich oceny dla potrzeb niniejszego postępowania.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy został oceniony przez Sąd w sposób dowolny i wybiórczy, z przekroczeniem granic zasady swobodnej oceny dowodów i w sposób sprzeciwiający się regułom logicznego wnioskowania, w szczególności poprzez uznanie, iż powódka może jednocześnie posiadać status pracownika i urzędnika w ramach służby cywilnej. Taki pogląd należy uznać za niedopuszczalny i sprzeczny z przepisami prawa. Ustawa o służbie cywilnej wyróżnia dwie kategorie członków korpusu służby cywilnej: pracownika służby cywilnej i urzędnika służby cywilnej. Sąd Rejonowy w Ostródzie stworzył zaś kategorię trzecią: pracownika-urzędnika służby cywilnej. Uzyskanie statusu urzędnika służby cywilnej łączy się nie tylko z nabyciem nowych uprawnień (np. uzyskanie prawa do dodatku służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego oraz prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego), ale również z nowymi obowiązkami (np. zakaz tworzenia partii politycznych oraz uczestniczenia w nich, zakaz podejmowania zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu). Zarówno obowiązki, jak i uprawnienia odnoszą się do zatrudnienia w całej służbie cywilnej, w związku z czym nie można różnicować statusu prawnego pracowników służby cywilnej w ramach poszczególnych stosunków pracy. Nieprawidłowość takiego stanowiska widać również na przykładzie postępowania dyscyplinarnego, gdzie ustawodawca przewidział zupełnie inny katalog kar dyscyplinarnych stosowanych wobec urzędników i pracowników służby cywilnej. Najbardziej dotkliwą karą dyscyplinarną dla urzędnika służby cywilnej jest wydalenie ze służby cywilnej, zaś dla pracownika służby cywilnej - wydalenie z pracy w urzędzie. Takie uregulowanie katalogu kar dyscyplinarnych ma związek z tym, iż pracownika służby cywilnej łączy stosunek pracy z konkretnym pracodawcą, zaś mianowanie urzędnika służby cywilnej wywiera skutek w całej służbie cywilnej.

Z uwagi na to, iż ustawa o służbie cywilnej nie reguluje wprost sytuacji osoby przystępującej do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, która jest zatrudniona na podstawie kilku stosunków pracy, rozstrzygnięcie kwestii dopuszczalności jednoczesnego mianowania w ramach dwóch stosunków pracy w służbie cywilnej wymaga dokonania wykładni wielu przepisów tej ustawy. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, iż w przypadku Sądu Rejonowego w Ostródzie ocena prawna stanu faktycznego w niniejszej sprawie sprowadza się do bezkrytycznego przytoczenia kilku zdań z załączonych do pozwu pism Departamentu Służby Cywilnej (...), bez żadnej ich analizy, czy też oceny. Sąd

w ogóle nie ocenił powołanych przez powódkę w pozwie argumentów, które uzasadniały jej roszczenie, ani też nie wyjaśnił, dlaczego uznał dokonaną przez powódkę wykładnię przepisów ustawy o służbie cywilnej za błędną. Wbrew dyspozycji art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie zawiera wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa”.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wskazał, że:

„ W złożonej apelacji powódka zarzuca zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie wskazanych przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy. Ze stanowiskiem powódki przedstawionym w złożonej apelacji nie sposób się zgodzić, a wyrok jako zgodny zarówno z przepisami prawa materialnego, jak i procesowego powinien pozostać w obrocie prawnym.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń, iż powódka ubiegała się o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania wyłącznie z jednym pracodawcą - (...) Wojewódzkim Lekarzem Weterynarii, który potwierdził spełnianie przez nią warunków, o których mowa w art. 40 ustawy o służbie cywilnej. Z kolei fakt, iż w wyroku Sąd I instancji stwierdził, iż powódka jest zatrudniona w (...) w O. w wymiarze 1,3 etatu zamiast w wymiarze 0,3 etatu jest wyłącznie pomyłką pisarską, która nie miała żadnego wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

W myśl art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy nawiązany z pracownikiem służby cywilnej przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Zauważyć w tym miejscu należy, iż ustawodawca mówi o jednym stosunku pracy, a nie o wszystkich stosunkach pracy w ramach pracodawców, wobec których ma zastosowanie ustawa o służbie cywilnej. Przy czym zmiana ulega sama podstawa zatrudnienia, natomiast inne elementy dotychczasowego stosunku pracy wynikające z umowy o pracę pozostają niezmienione, w szczególności dotyczy to stanowiska pracy i miejsca pracy oraz wynagrodzenia za pracę, za wyjątkiem dodatkowego składnika wynagrodzenia wynikającego z posiadanego stopnia służbowego.

Stosownie do treści art. 48 ustawy o służbie cywilnej mianowań dokonuje się w ramach limitu mianowań w służbie cywilnej na dany rok budżetowy określonego w ustawie budżetowej. Mianowania dotyczą osób, które mają otrzymać akty mianowania, a nie ilości etatów. Zatem osoba ubiegająca się o mianowanie w służbie cywilnej w ramach różnych stosunków pracy, która uzyskałaby pozytywny wynik w postępowaniu kwalifikacyjnym zajęłaby więcej niż jedno miejsce uprawniające do mianowania w ramach limitu. Zatem wydaje się uzasadniony wniosek, iż jedna osoba może w danym roku kalendarzowym złożyć jeden wniosek o postępowanie kwalifikacyjne. Ponadto zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego jest przedstawiane przez pracownika służby cywilnej zatrudnionego w danym urzędzie dyrektorowi generalnemu tego urzędu, który ma obowiązek potwierdzenia okoliczności wymaganych przepisem art. 4 pkt 1 - 4 i art. 40 ustawy. Zatem dokonując wykładni ww. przepisów należy dojść do wniosku, iż ustawodawca całą procedurę postępowania kwalifikacyjnego i przekształcenia stosunku pracy w mianowanie związał z jednym stosunkiem pracy.

W myśl art. 3 kodeksu pracy pracodawcą jest każdy podmiot, który zatrudnia pracowników we własnym imieniu. Bez znaczenia w tym zakresie pozostaje status prawny jednostki zatrudniającej (osoba prawna, jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, osoba fizyczna), jej forma organizacyjna (spółka, fundacja, spółdzielnia, szkoła, osoba prywatna itp.), cel działalności (gospodarczy, niezarobkowy), czy układ stosunków własnościowych. Zatrudnianie we własnym imieniu oznacza kompetencję prawną do samodzielnego nawiązywania, modyfikowania i rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, a ponadto do samodzielnego realizowania zobowiązań wynikających ze stosunku pracy i organizowania procesu pracy. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z zatrudnieniem powódki u dwóch odrębnych i niezależnych od siebie pracodawców, a mianowicie w (...) w O. i w (...) w O.. Uzyskanie aktu mianowania u jednego pracodawcy (w (...) w O.) nie może mieć automatycznego wpływu na stosunek pracy u drugiego, odrębnego pracodawcy (w (...) w O.). Pracownik ma bowiem uprawnienie do ubiegania się o mianowanie w

służbie cywilnej, ale realizacja tego prawa związana jest ze stosunkiem pracy nawiązanym z konkretnym pracodawcą - urzędem, w którym jest zatrudniony. Jeżeli zatem dany pracownik służby cywilnej ubiegał się o mianowanie w ramach stosunku pracy łączącego go z konkretnym pracodawcą, to nie ma podstaw do przyjęcia, że czynność mianowania dokonana przez Szefa Służby Cywilnej może wywołać skutki prawne w ramach innego stosunku pracy niż ten, z którym pracownik związał swój zamiar ubiegania się o mianowanie. Zatem uzyskanie mianowania w służbie cywilnej przez pracownika służby cywilnej jest ściśle związane z określonym stosunkiem pracy, który łączy pracownika z urzędem, którego dyrektor generalny potwierdził spełnianie przez kandydata warunków określonych w art. 40 ustawy o służbie cywilnej.

Ponadto należy wskazać, iż przy dokonywaniu aktów mianowania w służbie cywilnej należy wziąć pod uwagę limit miejsc wskazany w ustawie budżetowej. Miejsca dotyczą natomiast osób, a nie etatów. Ustawodawca nie powiązał bowiem faktu nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania z wymogiem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy są uprawnione do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego i uzyskania aktu mianowania, lecz ten dotyczy jednego stosunku pracy, niezależnie od wymiaru etatu. Osoba uzyskująca akt mianowania w danym roku może uzyskać mianowanie w ramach jednego stosunku pracy.

Zatem pracodawca, który nie uczestniczył w procedurze kwalifikacyjnej, nie miał w tym zakresie wiedzy i nie potwierdzał pracownikowi wniosku o rozpoczęcie procedury kwalifikacyjnej, nie może ponosić konsekwencji uzyskania aktu mianowania z innego odrębnego stosunku pracy. Jeden akt mianowania nie może odnosić się do wszystkich wiążących pracownika stosunków pracy, gdyż te realizowane są u różnych, niezależnych i odrębnych pracodawców.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy wskazać, iż apelacja jest niezasadna i powinna być w całości oddalona”.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i uwzględnieniem powództwa.

Trafny jest zarzut błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego co do faktu, jakoby powódka ubiegała się o przekształcenie stosunku pracy tylko z (...) w O. w stosunek pracy na podstawie mianowania i jakoby była zatrudniona w tym Inspektoracie na 1,3 etatu. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie bowiem wynika, że powódka przed przystąpieniem do postępowania kwalifikacyjnego wyrażała zamiar ubiegania się o mianowanie w ramach wszystkich stosunków pracy, w których pozostawała w służbie cywilnej, co potwierdza korespondencja w tym zakresie z Departamentem Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Fakt, że jeden tylko z pracodawców potwierdził powódce spełnienie warunków niezbędnych do ubiegania się o mianowanie, nie jest jednoznaczne z tym, że powódka ubiegała się o mianowanie wyłącznie w ramach tego stosunku. Nadto w zgłoszeniu do postępowania kwalifikacyjnego powódka nie wskazywała żadnego stosunku pracy, w ramach którego ubiega się o mianowanie. Co do wymiaru zatrudnienia powódki w (...) w O., to jak wskazywała powódka już w pozwie, jest w nim zatrudniona na 1/3 etatu. Okoliczność ta nie była kwestionowana w toku dalszego postępowania i wskazanie przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym zatrudnienie w tym Inspektoracie w wymiarze 1,3 etatu należy traktować w kategorii oczywistej omyłki.

Istota sporu między stronami sprowadzała się do ustalenia przez Sąd Rejonowy, czy w związku z mianowaniem powódki z dniem 1 grudnia 2014r. urzędnikiem służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej, na podstawie art. 48 ust.2 z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej, łączący powódkę z (...) w O. stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania - z dniem 1.12.2014r.

Okolicznością bezsporną był fakt, że powódka, zanim przystąpiła do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie, pozostawała w stosunku pracy z kilkoma pracodawcami, z każdym z nich w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, wykładnia przepisów ustawy o służbie cywilnej, nie pozwala na podzielenie poglądu Sądu Rejonowego, z którego wynika, że pracownik służby cywilnej, który został mianowany urzędnikiem służby cywilnej, może w kolejnych latach ubiegać się o mianowanie w ramach kolejnych stosunków pracy. W konsekwencji nie do zaakceptowania jest pogląd, z którego wynika, że z chwilą mianowania urzędnikiem służby cywilnej, przekształceniu podlega tylko stosunek pracy z pracodawcą, którego dyrektor potwierdził spełnienie warunków ubiegania się o mianowanie w służbie cywilnej.

Warunki, w których dochodzi do przekształcenia stosunku pracy pracownika służby cywilnej w stosunek pracy na podstawie mianowania określa art. 48 ustawy o służbie cywilnej. Stosownie do tego przepisu : 1. Mianowań dokonuje się w ramach limitu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 (limit mianowań urzędników wynosił -200 osób - art. 17 ustawy budżetowej).

2. Szef Służby Cywilnej dokonuje w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej mianowania pracownika służby cywilnej, który ukończył w danym roku postępowanie kwalifikacyjne z wynikiem pozytywnym i z miejscem uprawniającym do mianowania lub ukończył Krajową Szkołę Administracji Publicznej.

3. Osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 7 ust. 1. Ustalenie miejsca uprawniającego do mianowania następuje po uwzględnieniu liczby mianowań absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

4. Z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Trafnie powódka podniosła w apelacji, że Sąd I instancji przy rozpatrywaniu przedmiotowej sprawy w ogóle nie uwzględnił celu postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej. Zgodnie z treścią art. 43 ust.3 cyt. ustawy celem postępowania kwalifikacyjnego jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wypełniania zadań służby cywilnej. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (Dz.U.2009.218.1695) w § 2 ust. 1 ustaliło zakres tematyczny postępowania kwalifikacyjnego, które obejmuje:

1)w części sprawdzianu sprawdzającej wiedzę - wybrane zagadnienia z prawa, administracji publicznej, finansów publicznych, polityki zagranicznej i organizacji międzynarodowych, organizacji i zarządzania oraz zagadnień społecznych i ekonomicznych;

2)w części sprawdzianu sprawdzającej umiejętności - umiejętność rozwiązywania problemów oraz umiejętność analizy i wykorzystania informacji.

Wykaz zagadnień do części sprawdzianu sprawdzającej wiedzę jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

Skoro powódka w toku postępowania kwalifikacyjnego potwierdziła, że posiada wiedzę i umiejętności na wymaganym poziomie, uzyskując wynik pozytywny i zajmując miejsce uprawniające do mianowania , to nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia dla poglądu Sądu I instancji, że w następnym roku znów miałyby przystępować do postępowania kwalifikacyjnego i znów miałyby być weryfikowana jej wiedza i umiejętności.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na treść art. 35 ustawy o służbie cywilnej. Z analizy tego przepisu wynika, że jeżeli osoba była już zatrudniona w służbie cywilnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to zatrudniając się ponownie zostanie z nią zawarta od razu umowa o pracę na czas nieokreślony, a nie na czas określony (ust.2). Również ponowne zatrudnienie osoby, która otrzymała wcześniej mianowanie w służbie cywilnej, dokonuje się na podstawie

mianowania, z zachowaniem stopnia służbowego urzędnika służby cywilnej (ust.7). Zestawiając powyższy przepis z przepisem art. 49 ust.1 ustawy, wskazać należy, że nie bez powodu zatem w akcie mianowania urzędnika służby cywilnej wskazuje się jedynie imię i nazwisko urzędnika oraz datę mianowania. Analiza tych przepisów wskazuje jednoznacznie, że pracownik, który uzyskał raz akt mianowania urzędnikiem służby cywilnej, ponownie zatrudniając się w służbie cywilnej, czy też podejmując np. dodatkowe zatrudnienie w służbie cywilnej (w innej jednostce), obok zatrudnienia podstawowego, od razu zostaje zatrudniony na podstawie mianowania, a więc nie będzie przystępować ponownie do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej. W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe przemawia również za tym, że w służbie cywilnej osoba, która posiada akt mianowania urzędnikiem służby cywilnej nie może jednocześnie być zatrudniona jako pracownik służby cywilnej.

Trafnie Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów wskazał w piśmie z dnia 8 września 2012r. adresowanym do powódki, że w przypadku składania zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego przez kandydata, który jest zatrudniony równocześnie w dwóch stosunkach pracy w ramach służby cywilnej, spełnienie warunków potwierdza tylko jeden dyrektor generalny urzędu (kierownik urzędu). W ocenie Sądu Okręgowego nie ma potrzeby potwierdzania spełnienia warunków przez wszystkich dyrektorów urzędu, w których pracownik jest równocześnie zatrudniony, tylko przez jednego właściwego dyrektora urzędu , jak stanowi art. 42 ust.3 ustawy, który potwierdza spełnienie wszystkich warunków.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, z chwilą uzyskania przez powódkę mianowania urzędnikiem służby cywilnej, tj. z dniem 1.12.2014r. , wszystkie stosunki pracy jakie łączyły ją jako pracownika służby cywilnej przekształciły się w stosunki pracy na podstawie mianowania, m.in. stosunek pracy łączący powódkę z (...) w O..

W tym miejscu wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego, w sytuacji mianowania osoby, która pozostaje w kilku stosunkach pracy , bez znaczenia jest to, czy jej łączny wymiar czasu pracy wynosi pełen etat, czy też pełen etat został przekroczony. Jak bowiem wskazano wyżej mianowań dokonuje się w ramach limitu, o którym mowa w art. 7 ust.1 ustawy o służbie cywilnej. Zgodnie z art. 7 ust.1 limit mianowań urzędników w służbie cywilnej na dany rok budżetowy określa ustawa budżetowa. Zgodnie z art. 17 ustawy budżetowej limit mianowań urzędników dla służby cywilnej został określony w osobach a nie w etatach. Tak więc osoby przystępujące do postępowania kwalifikacyjnego mogą być zatrudnione zarówno w pełnym wymiarze czasu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i w wymiarze przekraczającym pełen etat.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c. i cytowanych wyżej przepisów zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Bożena Czarnota SSO Grażyna Borzestowska SSO Renata Żywicka