

Sygn. akt VIII **Pa 90/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grażyna Łazowska
Sędziowie:	Grzegorz Tyrka del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. R.

przeciwko (...) Centrum Świadczeń Rodzinnych w Z.

o dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 25 stycznia 2019 r. **sygn. akt** IV P 625/18

1. oddala apelację;
2. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia del. Magdalena Kimel

Sygn.akt VIII Pa 90/19

UZASADNIENIE

S. R. wniósł pozew przeciwko (...) Centrum Świadczeń Rodzinnych w Z., w którym domagał się dopuszczenia go do pracy na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że 7 września 2016r. podjął pracę u pozwanego, w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku pomocy administracyjnej na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika M. S. (1) w Zespole ds. Dodatków Mieszkaniowych. Następnie wziął udział w konkursie ogłoszonym przez pozwanego na stanowisko referenta w D. Świadczeń Rodzinnych. Wynik konkursu był dla niego pozytywny. Wskazał, że został zatrudniony na stanowisku

referenta na czas określony od 1 stycznia 2017r. do 30 czerwca 2017r. jednak ponownie w D. D. Mieszkaniowych, gdzie zwolniło się stanowisko po starszym inspektorze A. M.. Wyjaśnił, że w 2017r. odbył służbę przygotowawczą, zakończoną pozytywnie zdaniem egzaminem. Wskazał, że 26 czerwca 2017r. pozwana podpisała z nim trzecią umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2017r. do 31 grudnia 2017r., a po jej upływie strony podpisały umowę na czas zastępstwa pracownika M. S. (1) od dnia 1 stycznia 2018r. do 30 września 2018r. Zdaniem powoda działanie pozwanego stanowi naruszenie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, gdyż kolejne umowy o pracę z pracownikami samorządowymi powinny być zawarte na czas nieokreślony. Według powoda umowa o pracę na czas określony jest możliwa jedynie w przypadku przewidzianym w art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych tj. w przypadku osób podejmujących pracę po raz pierwszy w jednostkach samorządowych, w celu odbycia służby przygotowawczej.

Pozwany (...) Centrum Świadczeń Rodzinnych w Z. wniosło o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu potwierdzono okoliczności dotyczące zatrudnienia powoda wskazane przez niego w pozwie i podał, że ostanía z umów uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta. Według pozwanego zawierane umowy miały na celu zachowanie dotychczasowej wydajności w prowadzeniu postępowań z zakresu dodatków mieszkaniowych i energetycznych. W dalszej części pozwana podniosła, że powód nie sprecyzował, która z umów powinna zostać zawarta na czas nieokreślony, czy druga umowa na stanowisku urzędniczym z dnia 26 czerwca 2017r. czy umowa zawarta z nim na czas zastępstwa nieobecnego pracownika z dnia 28 grudnia 2017r. Pozwana zakwestionowała również pogląd powoda zgodnie z którą umowy na czas określony z pracownikami samorządowymi można zawierać jedynie w ściśle określonych przypadkach (art. 16 ust. 2 i 3), a w pozostałych przypadkach muszą być to wyłącznie umowy na czas nieokreślony. Zdaniem pozwanego ustawy o pracownikach samorządowych nie nakłada na niego obowiązku zatrudniania pracownika samorządowego, który był już zatrudniony na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy wyłącznie na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pozwana podniosła, że kodeks pracy maksymalna ilość umów na czas określony nie może przekraczać trzech, a czas ich trwania 33 miesiące łącznie. Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych ograniczenie dotyczące zawierania umowy z osobą podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym. Umowa ta musi zostać zawarta na czas określony ale nie dłuższy niż 6 miesięcy. W tym czasie organizuje się służbę przygotowawczą oraz egzamin kończący tę służbę. Umowa ta więc ma charakter umowy na okres próbny, stosowanej na podstawie kp. Nie oznacza to jednak, że kolejna umowa musi zostać zawarta na czas nieokreślony. Według pozwanego zgodnie z art. 25¹ kp jako pracodawca ma możliwość wyboru, czy dokonuje zatrudnienia na czas określony czy nieokreślony. Zdaniem pozwanego żądanie powoda jest nieuprawnione. Zdaniem pozwanego żądanie powoda byłoby uprawnione, gdyby wszystkie umowy jakie zawarł były umowami na czas określony jednakże pierwsza z umów nie podlega pragmatyce pracowników służbowych, gdyż powód nie był wtedy jeszcze pracownikiem samorządowym. Według pozwanego zawierane z powodem umowy nie naruszały żadnych przepisów gdyż jako pracodawca samorządowy nie miał obowiązku zatrudniania powoda na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrze (sygn. akt IV P 625/18) oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Rejonowy ustalił, że S. R. został zatrudniony w (...) Centrum Świadczeń Rodzinnych w Z. na czas określony od dnia 7 września 2016r. tj. na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. M. S. (1). Powodowi powierzono stanowisko pomocy administracyjnej, w pełnym wymiarze etatu. Następnie powód wziął udział w konkursie zorganizowanym przez pozwanego i jako jeden z kilku kandydatów ukończył go z wynikiem pozytywnym. Ponieważ powód wyraził chęć kontynuowania zatrudnienia umowa na zastępstwo została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2016r. Dnia 1 stycznia 2017r. z powodem zawarto umowę na czas określony do 30 czerwca 2017r. powierzając mu stanowisko referenta w D. Administracji i D. Mieszkaniowych, w pełnym wymiarze etatu. W okresie obowiązywania tej umowy, zgodnie z art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych powód odbył służbę przygotowawczą zakończoną pozytywnie zdaniem egzaminem. Dnia 1 lipca 2017r. z powodem zawarto kolejną umowę na czas określony do 31 grudnia 2017r., powierzając mu stanowisko referenta, w pełnym wymiarze

etatu. Następnie z powodem zawarto umowę na czas określony od dnia 1 stycznia 2018r. na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika M. S. (2) na stanowisku referenta w D. Administracji i D. Mieszkaniowych. Umowa wygasła 30 września 2018r. w związku z powrotem zastępowanej pracownicy.

W dniu 18 września 2018r. Kierownik D. Administracji i D. Mieszkaniowych M. C. odbył z powodem rozmowę, w czasie której poinformował go, że po zakończeniu umowy na zastępstwo z dniem 30 września 2018r. nie przewiduje możliwości podpisania z powodem nowej umowy o pracę z braku wolnych etatów.

Sąd I instancji oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka M. C. oraz przesłuchania stron mając na uwadze, że stan faktyczny dotyczący przebiegu zatrudnienia powoda był bezsporny i możliwy do ustalenia na podstawie akt osobowych. Mają na uwadze treść pozwu i stanowisko stron na rozprawie należało uznać, że spór miał charakter prawny i dotyczył tego czy ostatnia z umów powinna zostać zawarta na czas nieokreślony. Należy również podkreślić, że w pozwie powód nie powoływał się na okoliczności wskazane w zarzutach, co do oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że powód miał interes prawny aby wytoczyć niniejsze powództwo, zgodnie z art. 189 kpc. Jednakże zaznaczył, iż nie oznacza to, że jego roszczenie jest uzasadnione.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 16. ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.) stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Ustęp 2 stanowi, że w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym, w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy. Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę, o której mowa w ust. 2, rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2, na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że jeśli chodzi o pracowników samorządowych zasadą jest, że stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony, a w razie konieczności zastępstwa nieobecnego pracownika, pracodawca może zatrudnić innego pracownika na czas tej nieobecności.

Dalej Sąd I instancji zaznaczył, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie o pracownikach samorządowych, stosownie do art. 43 ustawy stosuje się kodeks pracy, dlatego też - poza wyjątkami wymienionymi w tej ustawie – do zatrudnienia tych pracowników na czas określony stosuje się limity określone w kodeksie pracy (por. znajdujący zastosowanie także w niniejszej sprawie wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2017 r. III PK 177/16). Obecnie kodeks pracy, a ściślej art. 25¹ kp dopuszcza zawarcie dwóch następujących po sobie (bez przerw lub z przerwą nie dłuższą niż 1 miesiąc) umów o pracę na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami. Trzecia taka umowa powinna być już jednak umową na czas nieokreślony. Do tego limitu kodeks pracy nie wlicza umów zawartych na okres próbny, na czas zastępstwa nieobecnego pracownika, a także w celu wykonywania prac cyklicznych, dorywczych i sezonowych.

Powód powołał się na pogląd komentatora J. S., że ustawa o pracownikach samorządowych całościowo reguluje kwestie zatrudniania i w tym zakresie nie stosuje się limitów zatrudnienia terminowego z kodeksu pracy, zasadą jest zatrudnienie na czas nieokreślony, natomiast zatrudnienie terminowe jest możliwe tylko w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w przypadku doradców i asystentów, a także osób podejmujących pracę po raz pierwszy w celu odbycia służby przygotowawczej (patrz również wyrok SO w Zielonej Górze z 27 października 2014 r., IV Pa 79/04). Sąd Rejonowy nie podzielił tego poglądu, gdyż w jego ocenie nie znajduje on bezpośredniego potwierdzenia

w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych. Sąd Rejonowy uznał wykładnię systemową zaprezentowaną w komentarzu i wyroku SO w Zielonej Górze należy za prawotwórczą. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma potrzeby sięgania po wykładnię systemową, gdy wykładnia językowa treści przepisów nie budzi wątpliwości.

Sąd I instancji podkreślił, że wprawdzie osoba zdająca z wynikiem pozytywnym egzamin po zakończeniu służby przygotowawczej i składająca ślubowanie winna zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i powinno to być regułą, to jednak nie ma prawnej możliwości narzucenia pracodawcy samorządowemu takiego obowiązku. Następnie zaznaczył, że odmowa zatrudnienia na podstawie umowy bezterminowej może wystąpić tylko wyjątkowo, w sytuacji istnienia szczególnie istotnych powodów, zaś granice korzystania ze swobody decyzyjnej pracodawcy samorządowego wyznaczają zasady prawne zawarte w Konstytucji RP oraz podstawowe zasady prawa pracy, jednakże, zgodnie z literą prawa, pracodawca samorządowy nie ma obowiązku zatrudniania takiego pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony, w świetle art. 16 ust. 1 cyt. ustawy. Wskazał, że z można zawrzeć z takim pracownikiem również umowę terminową. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że umowa zawierana na czas określony z pracownikiem samorządowym, określona w art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych ma za cel przygotowanie i sprawdzenie pracownika, czyli ma formę kodeksowej umowy na czas próbny. Umowa ta nie może zostać zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Niemniej jednak, Sąd wskazał, iż z tego przepisu nie wynika obowiązek zawarcia kolejnej już umowy o pracę, wyłącznie na czas nieokreślony. Ochronę pracownika samorządowego przed nadużywaniem umów na czas nieokreślony zapewnia natomiast art. 25¹ kp. (vide wyrok Sądu Okręgowego w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 listopada 2015r. sygn. akt VIII Pa 66/15). Ostatecznie należy zauważyć, że powód podpisując kolejną umowę na czas określony na zastępstwo musiał zdawać sobie sprawę z rodzaju tej umowy, a także jej skutków (nie była to też pierwsza taka umowa zawarta z pozwaną). Powód zakwestionował rodzaj umowy dopiero po jej zakończeniu i nie podpisaniu z nim kolejnej umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc i §9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz.1804, ze zm.).

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód. Wywiódł apelację, w której zaskarżył wydane orzeczenie w całości i zarzucił mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnej interpretacji przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, która zakłada, iż do zatrudnienia urzędnika samorządowego ma zastosowanie art. 25¹ § 1 Kodeksu Pracy,
2. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na niedopuszczeniu do przesłuchania strony powodowej, pomimo wcześniejszego wezwania jej w tym charakterze,
3. inne zarzuty:
 - powołanie w uzasadnieniu wyroku oddalającego pozew, orzeczenia Sądu Najwyższego, który nie odnosi się do statusu prawnego urzędników samorządowych, lecz dotyczy statusu pracowników służby cywilnej, który regulowany jest odrębną ustawą,
 - nieuwzględnienie przez Sąd I instancji wszystkich okoliczności faktycznych istotnych do rozpatrzenia sprawy,

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości albo o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie należy wskazać, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do interpretacji przepisów prawa. Stan faktyczny był bezsporny.

Sąd II instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbędnym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12). W postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych - art. 16 nie nakłada na pracodawcę obowiązku zatrudnienia pracownika, który był już zatrudniony na stanowisku urzędniczym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Należy zauważyć biorąc pod uwagę treść przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, że zatrudnienie pracownika samorządowego następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony (terminowej) lub na czas nieokreślony;

Ustawodawca nie wskazał kryteriów jakimi powinien kierować się pracodawca zatrudniając pracownika na podstawie jednej z tych umów. Należy uznać, że pracodawca ma swobodę w tym zakresie, która ograniczona jest : wymienionymi w ustawie przypadkami obligatoryjnego zatrudnienia na czas określony:

- umowa na zastępstwo - na czas nieobecności zastępowanego;
- na stanowisku doradcy lub asystenta - na czas pełnienia funkcji przez kierownika urzędu;
- umowa z osobą podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym - na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Kolejnym ograniczeniem są limity umów przewidziane art. 25¹ k.p., który ma zastosowanie wobec odesłania o którym mowa w art. 43 ust 1 ustawy pracownikach samorządowych.

Przepisy ustawy nie odnoszą się także do kwestii rodzaju umowy zawieranej z urzędnikiem po zakończeniu przez niego pierwszej pracy. I również w tym przypadku należy uznać że pracodawca ma swobodę w tym zakresie, która ograniczona jest art. 25¹ k.p.

Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że pracodawca nie przekroczył limitów umów terminowych, albowiem do tych umów nie wlicza się umów na zastępstwo na czas nieobecności zastępowanego pracownika. Należy zaznaczyć, że umowy na zastępstwo są umowami szczególnymi. Zawierane są na określony czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Pomimo, iż umowa na zastępstwo jest szczególną odmianą umowy o pracę na czas określony to jednak ustawodawca uznał, iż umowa o pracę na zastępstwo może być wielokrotnie zawierana.

Nieuzasadniony jest zarzut apelacji dotyczący pominięcia przez Sąd I instancji dowodu z przesłuchania stron. Wobec niespornego stanu faktycznego dowód taki nie musiał być przeprowadzany. Jak wskazano powyżej zasadniczy spór sprowadzał się do interpretacji przepisów prawa. Wprawdzie powód podnosił, że gdyby nie przyjął pracy w D. Administracji i D. Mieszkaniowych to pracowałby na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w D. Świadczeń Rodzinnych. Niemniej jednak należy wskazać, że są to jedyne przypuszczenia powoda. Powód przyjął ofertę zatrudnienia właśnie w D. D. Mieszkaniowych. Należy podkreślić, że pracodawca ma swobodę w kształtowaniu polityki kadrowej, którą ma obowiązek prowadzić w sposób racjonalny celem zapewnienia prawidłowego funkcjonowania

jednostki i tak było w rozpoznawanej sprawie. Powód otrzymał propozycję zatrudnienia w D. D. Mieszkaniowych i z tej propozycji skorzystał. Z kolei zarzuty powoda dotyczące dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnienia nie mają znaczenia biorąc pod uwagę charakter roszczenie powoda, który domagał się dopuszczenia do pracy.

Mając na uwadze powyższe, należało uznać, że apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu, na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc. W ocenie Sądu charakter sprawy, która miała dla powoda znaczenie priorytetowe albowiem dotyczyła stosunku pracy, fakt iż spór dotyczył interpretacji przepisów prawa, a także subiektywne przekonanie powoda o słuszności żądania - uzasadniają odstąpienie od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia (del.) Magdalena Kimel