

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie roszczenia R. F. (1) skierowanego przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Ł. o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za wrzesień i październik 2016 roku oraz o przywrócenie do pracy, oddalił powództwo o dopuszczenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od listopada 2016 roku do grudnia 2017 roku wraz z odsetkami, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nie obciążył stron kosztami sądowymi przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Powyższy wyrok zapadł na podstawie następujących ustaleń:

Powód ukończył, m.in. Politechnikę (...) Wydział Budowy Maszyn, studia podyplomowe – pedagogikę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku z ogłoszeniem na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy o naborze zewnętrznym na kolejną aplikację inspektorską, powód zgłosił się, złożył stosowne dokumenty i brał udział w dwóch rozmowach kwalifikacyjnych: w Ł. (spośród 6 osób, które złożyły ofert, zakwalifikowano 5, z których 4-y stawily się na rozmowę kwalifikacyjną, a powód i A. B. uzyskali najwyższą -21 pkt.-ocenę, przechodząc do dalszego etapu przed A. K.-20 pkt., która nie zakwalifikowała się dalej) i we W. (powód i A. B. zostali wytypowani do drugiego etapu naboru). W następstwie powyższego został zakwalifikowany na 71 aplikację inspektorską

Oprócz powoda zakwalifikowano w Ł. na tą samą aplikację A. B. (2) -także z naboru zewnętrznego oraz M. R. – z naboru wewnętrznego. Z A. B. zawarto taką samą umowę jak z powodem, wskazując jako moment zakończenia stosunku pracy nie konkretną datę (ponieważ daty egzaminów bywają przesuwane, także wobec danych osób z przyczyn życiowo uzasadnionych), ale tak jak u powoda –zdanie egzaminu państwowego.

W toku pozytywnie zakończonej rekrutacji powód został wybrany do odbycia aplikacji i w tym celu do objęcia stanowiska radcy w Oddziale pozwanego w P.. Przed nawiązaniem pierwszej umowy o pracę zapoznano powoda z informacjami o zasadach zatrudnienia w czasie aplikacji, a powód potwierdził to w dniu 03 marca 2015r.

W dniu 26 marca 2015r zastępca Głównego Inspektora Pracy poinformowała pozwanego, że m.in. powód został zakwalifikowany do odbycia 71 aplikacji inspektorskiej i w tym zakresie mają być stosowane dotychczasowe zasady (dla kandydatów z zewnątrz: najpierw umowy na okres próbny a potem na czas określony do czasu zdania egzaminu państwowego).

Powód został zatrudniony w pozwanym Inspektoracie Okręgowym na podstawie umowy na okres próbny na okres od dnia 25 maja 2016r do dnia 24 sierpnia 2016r na stanowisku „radcy”, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy w Oddziale w P..

Jednocześnie w dniu 01 czerwca 2015r powód zawarł umowę o skierowanie na 71 aplikację inspektorską, w której zobowiązał się do odbycia szkolenia (aplikacji) wg. zatwierdzonego programu, stacjonarnie, w okresie od dnia 25 maja 2015r do dnia 09 września 2016r, zakończonego egzaminem państwowym przed komisją. W zamian za zorganizowanie szkolenia i jego opłacenie powód zobowiązał się w w/w/ umowie przepracować u pozwanego 3 lata od ukończenia 71 aplikacji, tj. od dnia złożenia egzaminu. Nieuzasadnione przerwanie aplikacji miało skutkować obowiązkiem poniesienia jej kosztów. Jednocześnie, w umowie wskazano, że zakresie w niej nieuregulowanym mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. W harmonogramie szkolenia wskazano, że egzamin pisemny odbędzie się w dniach 18-19 sierpnia 2016r, a egzamin ustny w dniach 07-09 września 2016r.

Pierwszy miesiąc zatrudnienia poświęcony był na szkolenie adaptacyjne.

Na tym etapie kierownik Oddziału w P. A. C. nie dostrzegł sygnałów wskazujących, że powód ma problemy z przyswajaniem wiadomości.

W związku z rozpoczęciem z dniem 01 czerwca 2015r aplikacji strony zawarły porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia, powierzając powodowi z dniem 22 czerwca 2016r stanowisko podinspektora pracy. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Umowy o pracę zawierano z powodem w celu umożliwienia mu odbycia aplikacji wewnętrznej a następnie szkolenia praktycznego i przystąpienia do egzaminów końcowych, dających uprawnienia do wykonywania kontroli w zakresie działania inspekcji pracy. Koniec zatrudnienia na podstawie w/w umowy terminowej miał przypadać w chwili złożenia egzaminu państwowego końcowego (pozytywnego- wówczas nawiązanoby kolejną umowę terminową bądź negatywnego -wówczas zatrudnienie ustałoby definitywnie, bez kontynuowania stosunku pracy na innym stanowisku i umowie).

W dniu 30 lipca 2015r pozwany zawarł z powodem kolejną umowę, na czas określony od dnia 25 sierpnia 2016r do czasu zdania egzaminu państwowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku „kandydata na podinspektora pracy”, ze zwiększonym wynagrodzeniem, z tym samym miejscem świadczenia pracy.

Szkolenie teoretyczne powód rozpoczął w dniu 22 czerwca 2015r i realizował je na cyklicznych, dwu-trzytygodniowych zjazdach w Ośrodku Szkolenia PIP we W.. W tym czasie nabywał wiedzę teoretyczną, a proces ten kończyły kolokwia i egzaminy z 3-ch modułów: kpa, prawnej ochrony pracy i bhp.

Po teoretycznym etapie szkolenia we W., podczas sprawdzianów z trzech modułów, powód otrzymał oceny pozytywne (dwie dostateczne i dobrą), natomiast w czasie egzaminu wewnętrznego w dniach 08-10 lutego 2016r otrzymał ocenę niedostateczną. Poprawił ją w dniu 02 marca 2016r na dostateczną.

Po uzyskaniu informacji o pozytywnej ocenie powoda z poprawkowego egzaminu wewnętrznego zawarto z powodem kolejne porozumienie, powierzając mu tym razem stanowisko podinspektora pracy (przekształcone ze stanowiska kandydata na podinspektora). Kierownik Oddziału w P. A. C. wyznaczył natomiast już formalnie opiekuna dla powoda na czas odbywania części praktycznej aplikacji (przed zdaniem egzaminu wewnętrznego, zgodnie z przepisami, nie wyznaczano dla aplikanta opiekuna, a powód znajdował się wówczas pod nadzorem kierownika oddziału). Opiekunem została M. P. (1), specjalizująca się w legalności zatrudnienia. Spowodowało to niezadowolenie powoda, który liczył, że opiekunem zostanie S. K. (1) zajmujący się sprawami technicznymi. Powód wystąpił więc do kierownika A. C. o zmianę opiekuna. A. C. nie wyraził zgody, więc powód bez uprzedzenia udał się z tym do Okręgowego Inspektora Pracy A. Ś. do Ł.. Nie podał żadnych powodów, dla których domaga się zmiany opiekuna szkolenia. Tam uzyskał zapewnienie, że zagadnieniami technicznymi podczas aplikacji będzie zajmował się S. K., a prawnymi- M. P.. M. C. nie kierował wobec powoda gróźb, że straci zatrudnienie, jeżeli będzie domagał się zmiany opiekuna.

Z dniem 15 lutego 2016r A. Ś. (...) wyznaczył S. K. (1) opiekunem aplikantki A. B. (3).

S. K. i M. P. posiadają wieloletnie doświadczenie na stanowiskach Inspektorów Pracy, poparte wykształceniem i szkoleniami oraz bardzo dobrymi ocenami okresowymi.

Po negatywnych wyniku egzaminu wewnętrznego Okręgowy Inspektor rozmawiał z kierownikiem oddziału w P., aby roztoczył nad powodem szczególną opiekę i zdał ten egzamin, a także, aby w trakcie praktyki zwracano uwagę na przygotowanie powoda do egzaminu końcowego. A. C. także dostrzegł, że powód nie posiada niezbędnej wiedzy teoretycznej i wyznaczył poszczególnym osobom materiał do przekazania powodowi. Mimo starań inspektorów powód z trudnością przyswajaj wiedzę prawną, a Inspektor S. K. był zdania, że powód w ogóle nie jest w stanie nauczyć się pewnych rzeczy. A. C. zalecał, aby S. K. dołożył starań, aby powód zdał egzamin i starał się „nie dotykać” powoda uwagami. Kierownik A. C. nie był negatywnie nastawiony wobec powoda, poświęcał mu wiele czasu.

Podczas praktycznej części aplikacji powód uczestniczył w wielu kontrolach inspektorskich w terenie (19 w okresie od dnia 14 marca 2016r do dnia 08 czerwca 2016r tj. w niespełna 3 miesiące, co oznacza średnio 6,333 kontroli miesięcznie). Ich ilość skutkowała uwagą Kierownika Oddziału A. C., że powód powinien stosować się do wypracowanych zasad odbywania aplikacji i bardziej skupić się na samodzielnej nauce teorii. Program szkolenia został zrealizowany, choć nie udało się przeprowadzić kontroli zatrudniania młodocianych, cudzoziemców oraz zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej. Zagadnienia z tego zakresu przedstawiono powodowi na przykładzie kontroli uprzednio prowadzonych przez inspektora –opiekuna szkolenia. W czasie szkolenia praktycznego powód dokonywał oceny i analizy dokumentacji pracowniczej, opracowywał projekty dokumentów z kontroli, formułował zarzuty, wnioski, odpowiedzi na skargi, a dokumenty były każdorazowo omawiane z powodem przez opiekuna praktyk i inspektorów. W ten sposób pogłębiał wiedzę teoretyczną oraz nabywał umiejętności praktyczne. Nie wszystko na temat kontroli i nie wszystkie kontrole udało się zapisać w dzienniku praktyk z uwagi na brak miejsca oraz oddanie dziennika w pewnym momencie z dokumentami do egzaminu.

W praktyce nie ma możliwości, aby w krótkim czasie szkolenia praktycznego, zająć się kontrolami z każdej ramowej tematyki. W związku z tym aplikanci część wiedzy i postępowania praktycznego przyswajają na podstawie dokumentów zgromadzonych w oddziale przy okazji poprzednio przeprowadzonych kontroli. Zdarza się, że inspektor kontroli po wielu latach pracy pierwszy raz styka się z jakąś tematyką w praktyce.

Inspektorzy w Oddziale w P. poświęcali prywatny czas, aby przygotować powoda do egzaminu.

Opinie o powodzie wydane przez opiekunów szkolenia nie były jednoznacznie pozytywnie. W dniu 22 lipca 2016r J. G. –z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ostatecznie przekazała do (...) w W. opinię uzupełniającą dotyczącą powoda, w której wskazała, że posiada on predyspozycje do wykonywania zawodu i jej opinia jest pozytywna co do wymagań warunkujących dopuszczenie do egzaminu końcowego. Natomiast w opinii oceniającej M. P. podała, że powód wprawdzie wykazywał się zaangażowaniem w czasie kontroli, ale nie zawsze prawidłowo i trafnie rozpoznawał naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy, a na podstawie wspólnej pracy oraz wykazanej postawy trudno jest stwierdzić, czy w przyszłości będzie prawidłowo wypełniał obowiązki inspektora pracy. A. C. kierownik Oddziału w Ł. zdecydował jednak, że powodowi należy dać szansę i dopuścić do zdawania egzaminu.

W dniach 18-19 sierpnia 2016r (po zakończeniu szkolenia praktycznego w oddziale zgodnie z zarządzeniem nr 50/09 (...)) powód uczestniczył w części pisemnej egzaminu państwowego dla uczestników 71-szej grupy aplikacji inspektorskiej. R. F. otrzymał z w/w części dwie oceny niedostateczne z modułu „Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia” oraz „Prawna ochrona pracy” (A. B.-druga aplikanta z oddziału-otrzymała dwie oceny dobre, a M. R. (2) - z naboru wewnętrznego, zatrudniona w Inspektoracie od września 2011r jako referent prawny- dobrą i dostateczną plus). W związku z powyższym nie dopuszczono go do części drugiej egzaminu. Wskazane oceny oraz niedopuszczenie do egzaminu potwierdził ostatecznie protokół z dnia 31 sierpnia 2016r.

R. F. od początku miał świadomość, że popełnił błędy w części prawnej. Uważał, że jest to wynikiem pośpiechu i presji czasu. Natomiast, w zakresie części „technicznej”, był przekonany, że praca była na dostatecznym poziomie.

Inspektorzy pracy w Oddziale w P. oceniali egzamin pisemny jako łatwy, powtarzający zagadnienia poruszane na ostatnim zjeździe szkoleniowym, standardowo poruszane na egzaminach od wielu lat.

Negatywne oceny z egzaminu były wynikiem stanu wiedzy powoda i niedostatecznego przygotowania się do egzaminu oraz sytuacji osobistej (rozvodu, próby angażowania się w nowe związki). Powód miał zwyczaj nie czekać do końca zadawanego pytania i udzielać odpowiedzi zaczynając od kwestii najmniej istotnych. Przełożeni oceniali, że nawet przy dużej ilości dobrej woli, trudno w takiej sytuacji było doczekać do końca wypowiedzi powoda. Problemem były także mało precyzyjne wypowiedzi powoda, zwłaszcza w zapisach protokołów pokontrolnych, proponowane środki karne. A. C. mówił powodowi, że może mieć w związku z powyższym problemy ze zdaniem egzaminu i żeby się skoncentrował. Inspektorzy omawiając z powodem określone zagadnienie, w kolejnym dniu spotykali się z tymi samymi pytaniami

powoda. Sprawiał on wrażenie jakby tematykę tą poruszał po raz pierwszy i nigdy wcześniej o zagadnieniu nie słyszał, a te same pytania zadawał kolejnym Inspektorom. R. F. w czasie szkolenia popełniał błędy, np. kierował się wzorem protokołu kontroli, który w taki sam sposób odnosił do różnych zagadnień, także dotyczących zupełnie innej tematyki. Nie istniały inne niż w/w okoliczności (po stronie pracodawcy czy egzaminujących), które byłyby powodem nie zdania egzaminu.

W dniu 30 sierpnia 2016r sekretarz komisji egzaminacyjnej poinformowała pozwanego pracodawcę powoda o wyniku egzaminu-dwóch ocenach niedostatecznych oraz niedopuszczeniu powoda do części ustnej egzaminu.

O fakcie otrzymania dwóch ocen niedostatecznych powód dowiedział się po raz pierwszy w dniu 30 sierpnia 2016r telefonicznie od kierownika działu kadr pozwanego. Kierownik poinformowała wówczas powoda także o tym, że nie zostaje dopuszczony do egzaminu ustnego, który miał się odbyć w dniu 09 września 2016r.

Do dnia 30 sierpnia 2016r powód miał udzielony urlop szkoleniowy, a po otrzymaniu w/w informacji -od dnia 30 sierpnia 2016r do 05 października 2016r rozpoczął zwolnienie lekarskie.

W dniu 31 sierpnia 2016r do pozwanego wpłynął protokół z części pisemnej egzaminu powoda z tej samej daty, podpisany przez zespół egzaminacyjny. W protokole potwierdzono dwie oceny niedostateczne powoda, a dla 4-ch osób, które otrzymały po jednej ocenie niedostatecznej wskazano prawo do zdawania egzaminu poprawkowego w dniu 01 września 2016r. Oprócz powoda, jeszcze jedna osoba otrzymała dwie oceny niedostateczne, co wiązało się z brakiem prawa do zdawania egzaminu poprawkowego.

O, powyższym oficjalnie poinformowała powoda pismem z dnia 01 września 2016r zastępca Okręgowego Inspektora Pracy. Jednocześnie, wskazała że umowa powoda z dniem 31 sierpnia 2016r rozwiązała się na skutek upływu czasu, na który była zawarta, a powodowi wypłacono ekwiwalent za 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Pozwany w dniu 01 września 2016r wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2016r, z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę (art. 30 par. 1 pkt.4 kp).

Do dnia 31 sierpnia 2016r pozwany nie podejmował działań związanych z wynikiem egzaminu powoda oraz czynności potwierdzających ustanie stosunku pracy, ponieważ dopiero w tej dacie otrzymał oficjalną informację o ocenach powoda potwierdzoną protokołem poegzaminacyjnym.

Powód nie występował z wnioskiem do (...) ani z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty końcowej stosunku pracy czy trybu jego ustania.

We wrześniu 2016r powód nie przychodził już do pracy i nigdy nie składał oświadczenia pracodawcy, że chciałby pracę świadczyć (że jest do tego gotowy). Uznał, że nie byłoby to uzasadnione, skoro uzyskał informację o ustaniu stosunku pracy.

Okręgowy Inspektor Pracy jako pracodawca powoda potwierdził w stosunku do R. F., że stosunek pracy ustał, z uwagi na obowiązujące przepisy i ocenę, że powód nie może już świadczyć pracy skoro zakończył aplikację (a nie zdał egzaminu końcowego i nie uzyska dalszego zatrudnienia na stanowisku uprawniającym do kontroli). Nie ma też możliwości przystąpienia ponownie do egzaminu w ramach tej samej aplikacji, do której został zakwalifikowany. Gdyby w przyszłości ogłoszono ponownie nabór na stanowiska w celu odbycia aplikacji inspektorskiej nie ma przeszkód, aby powód zgłosił swój udział i ponownie przeszedł procedurę kwalifikacji.

Powód od początku kwestionował otrzymane oceny, w związku z czym kierował szereg kolejnych pism do różnych organów państwowych, instytucji, osób związanych z życiem politycznym, angażując w to także KZ (...) przy (...), do której należał. Powód podkreślał w nich, że w czasie aplikacji dokładał szczególnych starań i intensywnej nauki, aby posiadać wiedzę prawną i techniczną. Negował w nich poziom kształcenia praktycznego w Oddziale, zaznaczał że był zastraszany groźbami utraty pracy, jeżeli nie dostosuje się do panujących zasad, nie było dobrej woli jego kształcenia, inspektorzy nie przygotowali go do zdania egzaminu, a przecież –jak pisał powód-„jak można cegokolwiek wymagać

od człowieka, który dopiero się uczy?”. W piśmie do Przewodniczącej KZ (...) z dnia 03 września 2016r powód zarzucał szereg nieprawidłowości merytorycznych oraz w relacjach służbowych w (...) w Ł..

W związku z zastrzeżeniami i skargami powoda na przebieg praktycznej aplikacji w Oddziale w P. kierowanymi do KZ (...) przy (...) w Ł. jej Przewodnicząca (na prośbę powoda i wyłącznie w oparciu o jego opinie i spostrzeżenia, bez dokonywania własnych ustaleń) wystąpiła w dniu 05 września 2016r z pismem do Głównego Inspektora Pracy z prośbą o „zbadanie przestrzegania w (...) w Ł. procedur kształcenia praktycznego” R. F., a także panujących tam relacji służbowych pod kątem ich poprawności („czy są właściwe”).

Pisma powoda wiązały się także z zamiarem zapoznania się z pracami egzaminacyjnymi, których nie udostępniono mu do wglądu. W tym zakresie w dniach: 31 sierpnia 2016r, 04 stycznia 2017r kierował pisma do Głównego Inspektora Pracy. Domagał się w nich także umożliwienia odbycia aplikacji, w którymś z sąsiadujących województw.

Główny Inspektor (w związku z w/w pisami) zbadał sytuację w Okręgowym Inspektoracie w Ł., przebieg i metody szkolenia podczas aplikacji, procedurę egzaminacyjną i nie stwierdził w tym zakresie żadnych nieprawidłowości. Zespół powołany przez (...) ocenił, że szkolenie praktyczne powoda odbyło się zgodnie z ramowym programem szkolenia praktycznego, powód uczestniczył w porównywalnej do innych aplikantów liczbie kontroli (prowadzonych przez opiekuna powoda M. P. i innych inspektorów z oddziału w P.). Zarzuty powoda dotyczące niewłaściwego przygotowania do egzaminu państwowego ze strony pracowników Oddziału nie znalazły potwierdzenia w dokumentach, wyjaśnieniach inspektorów pracy, którzy wręcz podkreślali, że poświęcali powodowi dodatkowy czas na przygotowanie do zawodu.

(...) informował powoda, także o tym, że zasady prowadzenia aplikacji i egzaminowania kandydatów na podinspektorów regulują przepisy zarządzenia nr 31/08 (...) z dnia 04 września 2008r w sprawie powołania Komisji egzaminacyjnej do przeprowadzania egzaminów państwowych /.../. Nie przewidują one możliwości weryfikowania wystawionych ocen przez zespół egzaminacyjny. Na dalsze pisma powoda Główny Inspektor odpowiadał negatywnie, wskazując że nie ma już podstaw do ponownego rozpatrywania sprawy, a następnie, że analiza dokumentów i kontrola procesu szkolenia powoda łącznie z wynikami egzaminu wskazują, że nie jest przygotowany do pełnienia funkcji inspektora pracy.

Powód już niedługo po egzaminie starał się rozpocząć kolejną aplikację, liczył też na zatrudnienie w Oddziale PIP w C..

Przed uzyskaniem wyników egzaminu powód nie zgłaszał zastrzeżeń i uwag do przebiegu aplikacji i szkolenia.

W latach 2007-2017r odbyło się 21 aplikacji inspektorskich, a na 707 osób przystępujących wówczas do egzaminów ocenę niedostateczną z dwóch modułów tematycznych otrzymało 9 osób (na 71-szej aplikacji 2 osoby), co skutkowało brakiem prawa do egzaminu poprawkowego. 157 osób zdawało egzamin poprawkowy z jednego modułu.

W przeszłości zdarzały się sytuacje, że osoby, które nie zdały egzaminu końcowego i nie otrzymały stanowisk młodszego inspektora pracy były zatrudniane w jednostkach PIP na stanowiskach nie związanych z kontrolą (np. administracyjnych) w miarę istnienia wakatów i zgodnie z wolą stron umowy. Przed przystąpieniem do egzaminów osoby te miały takie umowy jak powód, które zakończyły się w chwili uzyskania ocen negatywnych.

Do powtórnego egzaminu pisemnego oraz do egzaminu ustnego nie dopuszczano nigdy osób, które otrzymały dwie oceny niedostateczne z egzaminu pisemnego bądź niedostateczną jako ocenę końcową.

Do tej pory tylko jeden raz dopuszczono osobę zatrudnioną w PIP na stanowisku administracyjnym do ponownego odbycia szkolenia /aplikacji/ na skutek naboru wewnętrznego (po ocenie negatywnej z egzaminu otrzymanej w 2005r).

Powód obecnie świadczy pracę na stanowisku kierowniczym. W zatrudnieniu pozostawał także od listopada 2016r po zakończeniu pracy w Inspekcji.

Dokonując powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na dowodach ze źródeł pozaosobowych w postaci dokumentów przedstawionych przez strony postępowania i powołanych powyżej, stwierdzając że doniosłości dowodowej w/w dokumentów skutecznie nie podważyła żadna ze stron procesu, zaś niecelowe i wykraczające poza zakres kontroli było żądanie przez pełnomocnika powoda porównywania protokołów kontroli sporządzonych w czasie szkolenia (?projektów, w związku z brakiem uprawnień kontrolnych powoda) i porównywanie ich z pytaniami egzaminacyjnymi powoda, a w szczególności korzystanie w tym celu z opinii biegłego ds. szkolenia zawodowego.

Sąd I instancji wskazał, że wnioski te zgłaszał pełnomocnik powoda, pomijając że powód w czasie aplikacji odbywał szkolenie nie zawodowe, ale specjalistyczne dla kandydata na młodszego inspektora pracy. Ponadto, zdaniem tego Sądu, jak sam pełnomocnik wskazał we wcześniejszym piśmie procesowym, ocena z egzaminu korporacyjnego jest oceną poddaną kontroli sądu administracyjnego realizowanej wg. zasad kpa (np. (...) SA/Wa (...) - Wyrok WSA w Warszawie, (...) SA/Wa 145/11 - Wyrok WSA w Warszawie). Z takiej ochrony powód nie skorzystał i oceny nie kwestionował. W procesie sąd badał czy spełnione zostały przesłanki warunkujące nadejście zdarzenia końcowego, z którym strony wiązały datę końcową zatrudnienia powoda na ostatnim stanowisku. Badaniu nie podlegała zasadność wystawienia powodowi dwóch ocen niedostatecznych, które były faktem, a powód otrzymał je w toku egzaminu i po szkoleniu zorganizowanym i przeprowadzonym zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wskazany wyżej wniosek strony powodowej należało więc oddalić, co sąd uczynił.

Ustalając stan faktyczny Sąd meriti oparł się także na osobowych środkach dowodowych – zeznaniach świadków: U.Ś., J. S., M. P., S. K., A. C., – zasadniczo wiarygodnych, spójnych, logicznych, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, popartych pozostałymi dowodami, w tym zeznaniami pozostałych świadków oraz stron procesu.

W ocenie Sądu I instancji powód nie podważył wersji zdarzeń przedstawionej przez świadków - pracowników pozwanej, nie przedstawił środków dowodowych, które podważyłyby wartość dowodową zeznań w/w osób, nie zaprzeczał wielu okolicznościom powoływanych przez nich, a dotyczących zarzutów formułowanych przez powoda.

Za nieuzasadniony i nieprzydatny do wykazania okoliczności istotnych dla sporu Sąd ten uznał ponowny wniosek pełnomocnika powoda o korzystanie z dowodu z zeznań świadka U. Ś. na okoliczności wskazane w piśmie procesowym /k: 255/, uznając że świadek ten zeznawała już uprzednio, wskazując, że nie posiada wiedzy opartej o własne spostrzeżenia o faktach, a to co pisała wie tylko z relacji powoda. Powyższy wniosek podlegał więc oddaleniu jako zbędny.

Podstawę ustaleń Sądu I instancji stanowiły także zeznania stron w zakresie zasługującym na wiarę, niesprzecznym – w ocenie tego Sądu z zasadami doświadczenia życiowego, spójnym z pozostałymi dowodami. Sąd ten uznał, że żaden z dowodów nie potwierdził, aby powód był nienależycie, inaczej (gorzej) niż inni aplikanci traktowany w czasie szkolenia praktycznego. Nie potwierdziły się głosłowne zarzuty powoda, że w czasie świadczenia pracy (de facto procesu szkolenia praktycznego w Oddziale (...)) był szykanowany, poniżany, że grożono mu zwolnieniem z pracy. Pierwotnie niezasadność poważnych zarzutów potwierdziła kontrola wszczęta na wniosek powoda przez Głównego Inspektora Pracy, który w celu zbadania jakości szkolenia praktycznego oraz relacji panujących w Oddziale, powołał specjalny zespół. Następnie, ocena istnienia okoliczności powoływanych przez powoda w sporze została dokonana w postępowaniu sądowym w oparciu o zebrane dowody, z uwzględnieniem zasad logiki i logicznego rozumowania. Także w tym przypadku – w ocenie Sądu meriti - zarzuty powoda nie znalazły potwierdzenia, a żadne dowody nawet pośrednio, nie wskazywały, aby twierdzenia powoda polegały na prawdzie i były spowodowane czym innym niż subiektywną oceną opartą na niezadowoleniu z wyników egzaminu, ponieważ powód w trakcie postępowania starał się przerzucić pełną odpowiedzialność za niepowodzenia na egzaminie na oddział pozwanego, w którym odbył szkolenie praktyczne, nie brał przy tym pod uwagę własnych uwarunkowań i okoliczności związanych z procesem nauki i szkolenia, które leżały po jego stronie, nie wykazał także, aby proces jego szkolenia odbiegał od programu ramowego, ani też, aby inspektorzy z oddziału nie poświęcali mu czasu i nie dzielili się z nim wiedzą; wręcz odwrotnie, zeznania świadków pracowników oddziału wskazują, że powodowi poświęcano szczególnie dużo czasu, mając na uwadze jego wcześniejsze niepowodzenia na egzaminie wewnętrznym i świadomość poziomu wiedzy teoretycznej oraz stosowania teorii w praktyce - oddział, mając w perspektywie możliwość uzyskania kolejnego inspektora i zwiększenia

obsady kadrowej, nie miał żadnego interesu w zaniedbywaniu powoda i niepodejmowaniu starań, aby pozostał tam w zatrudnieniu, a przyjęcie powoda na etat wiązało się z utworzeniem stanowiska dla przyszłego podinspektora, a po egzaminie wewnętrznym i etapie szkolenia praktycznego we W. proces aplikacji był zaawansowany. Sąd ten uznał także, że aplikacja była kosztowna, pochłonęła prawie 45.000 zł., trudno byłoby w tej sytuacji zakładać, jak chce tego powód, że inspektorzy z P. w ramach porozumienia, w bliżej niesprecyzowanym celu, podjęli działania, aby wyeliminować powoda, czy też niedopełniali zwyczajnej staranności w procesie szkolenia. Zabrakło na to dowodów, a twierdzenia powoda nie były logiczne i życiowo uzasadnione. Wobec powyższego, zarzuty powoda należało uznać za będące wyrazem rozczarowania i stresu spowodowanego egzaminami końcowymi, a nie za oparte na faktach.

Sąd I instancji uznał za gołosłowne, wynikające z subiektywnej oceny sytuacji przez powoda, jego zeznania wskazujące, że kierownik oddziału w P. A. C. groził powodowi zwolnieniem z pracy, jeżeli ten pojedzie do Okręgowego Inspektora w sprawie zmiany opiekuna, bowiem nic takiego nie nastąpiło, a nawet kierownik był zaangażowany w proces szkolenia powoda, obawiając się wyniki egzaminu z uwagi na niski poziom wiedzy teoretycznej powoda. Tak, samo Sąd ten odniósł się do niepopartych dowodami zeznań powoda, że już przed egzaminem wewnętrznym miał wyznaczonego na opiekuna S. K., a po tym egzaminie celowo (z niewyjaśnionych przez powoda przyczyn) zmieniono go na M. P.. Niepoparte dowodami pozostały także twierdzenia powoda o braku predyspozycji dydaktycznych opiekuna powoda M. P.. Powód nie precyzował na czym to miało polegać, pomijał bardzo duże doświadczenie praktyczne i wiedzę M. P., a także to, że w praktyce pomocą i wiedzą służyli mu wszyscy inspektorzy, w tym S. K.. Powód – zdaniem Sądu Rejonowego - nie wyjaśnił oraz nie wykazał, na czym miałyby polegać niewłaściwe przygotowanie go do egzaminu przez M. P., ani też, że odmawiała mu wyjaśnień i z tych przyczyn zmuszony był zwracać się o wyjaśnienia do inspektorów z innych oddziałów (powód nie wykazał zresztą, aby rzeczywiście tak było, oraz, aby nie wynikało to z niezrozumienia przez niego tematów omawianych w oddziale i na aplikacji, jak podkreślali zatrudnieni w jednostce w P.). Nieprawdziwy obraz rzeczywistości powód przedstawił zeznając, że nieprawidłowości w zakresie jego szkolenia praktycznego stwierdziła Przewodnicząca Kz (...)Ś.. Powód zapomniał przy tym dodać, że wszystkie fakty U. Ś. znała wyłącznie na podstawie pisemnych relacji powoda i w kształcie przez niego przedstawionym. Zeznając jako świadek zaprzeczyła, aby osobiście jakieś naruszenia zasad szkolenia odkryła oraz, aby wiedziała coś więcej niż zechciał podawać jej powód. W tym zakresie zeznania powoda także nie polegały więc na prawdzie i były próbą obrony stanowiska zajętego w procesie.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń, w oparciu o przedstawioną ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie były zasadne w żadnym kształcie.

W pierwszej kolejności odniósł się do twierdzeń pozwanego o nieuzasadnionym przekroczeniu przez powoda terminu na wystąpienie z powództwem, który wynosił 7 dni, stwierdzając że w przypadku twierdzenia, że stosunek pracy między stronami trwa nadal, powodowi przysługuje bądź roszczenie o dopuszczenie do pracy, bądź żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, zaś przy tego rodzaju żądaniach nie mają zastosowania przepisy art.264 i 265 k.p., bowiem przepis art. 264 k.p. ustanawia terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy - w wyniku wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego albo wygaśnięcia z innych przyczyn - bądź odmową jego nawiązania, zaś do żądania dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy przewidziany w art. 291 § 1 k.p. W ocenie Sądu meriti w sprawie nie doszło więc do uchybienia terminu i powództwo należało rozpoznać, przy czym już na wstępie zaznaczył, że roszczenie powoda w kształcie przywrócenia do pracy nie mogło być uwzględnione już z tego powodu, że takiej możliwości nie przewidywały obowiązujące przepisy, ponieważ stosunek pracy powoda ustał i w związku z zakończeniem aplikacji i zdawania egzaminu roszczenie o przywrócenie do pracy nie mogłoby być uwzględnione. Poza tym roszczenia tego powód nie popierał w dalszej części sporu, a postępowanie w tym zakresie umorzono.

Przechodząc do merytorycznej oceny żądania w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy (ustalenie dalszego istnienia stosunku pracy) Sąd I instancji stwierdził, że umowa o pracę łącząca strony rzeczywiście ustała z dniem 31 sierpnia 2016r na skutek upływu czasu, na którą ją zawarto. Uznał - wbrew wywodom R. F., że nie doszło do nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, ani też na czas do chwili pozytywnego zdania egzaminu inspektorskiego. Sformułowanie określające datę końcową umowy zawieranej na czas trwania aplikacji inspektorskiej i w celu

uzyskania niezbędnych kwalifikacji i uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku podinspektora rzeczywiście nie należy do precyzyjnych, jednak pracodawca - Inspektor Pracy zobligowany jest do takiego określania daty końcowej umowy z uwagi na zapisy zarządzenia Głównego Inspektora Pracy, którym z mocy ustawy jest związany.

Sąd ten podkreślił, że celem nawiązania stosunku pracy jest wyłącznie odbycie szkolenia teoretycznego i praktycznego na aplikacji oraz przystąpienie do egzaminu końcowego, którego wynik nie zawsze musi być pozytywny, zaś obowiązujące w tym zakresie przepisy przewidują możliwość negatywnego zakończenia się procesu edukacji i nabywania praktycznej wiedzy weryfikowanej egzaminem końcowym, gdy kandydat na podinspektora otrzyma dwie oceny niedostateczne z egzaminu końcowego (bądź nie poprawi jednej niedostatecznej z egzaminu pisemnego, czy też otrzyma taką ocenę z części ustnej). Taka sytuacja zaistniała po stronie powoda. Powód miał prawo skutecznie realizować roszczenie o przywrócenie do pracy, czy ostatecznie sformułowane – o dopuszczenie do pracy, jednak w okolicznościach sprawy winien liczyć się z negatywnym wynikiem procesu. Sąd Rejonowy uznał, że po stronie powoda istniał interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczeniu go do dalszej pracy.

Wskazał, że osoba, której pracodawca nie dopuścił do pracy, twierdząc, że zatrudnił ją tylko na czas określony, ma interes prawny w sądowym ustaleniu przekształcenia umowy w zawartą na czas nieokreślony czy też w ustaleniu, że umowa terminowa nie ustała bądź została zawarta na dłuższy czas niż twierdzi pracodawca. Ten interes istnieje nawet wtedy, gdy pracownik może wytoczyć odrębne powództwo o konkretne świadczenie, jeśli ustalenie istnienia stosunku pracy zapewni mu większą ochronę jego praw niż zasądzenie świadczenia, zaś kontrola sądowa sprowadzała się w tym przypadku do zbadania zasadności niedopuszczenia powoda do pracy w pozwanym Inspektoracie-Oddziale w P. (choć właściwie powód nigdy takiej gotowości nie zgłaszał, skupiając się od chwili zakończenia egzaminu pisemnego na negowaniu słuszności ocen, bez wskazania konkretnych), a właściwie poprawności poinformowania powoda, że jego stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2016r z uwagi na niedopuszczenie go do egzaminu ustnego kończącego aplikację inspektorską.

Sąd meriti podniósł, że postawa powoda w procesie zapewne była spowodowana również niedoskonałymi regulacjami w tym zakresie, które wprost nie przewidywały etapu ani organu, który miałby udostępniać na żądanie egzaminowanego do wglądu prace egzaminacyjne. Powód mógł więc w sytuacji w jakiej się znalazł mieć wątpliwości co do sposobu oceny (choć oceny dokonywała wieloosobowa komisja, a już na egzaminie wewnętrznym w połowie aplikacji poprawiał ocenę niedostateczną), ale wyłącznie do chwili zgromadzenia w aktach sprawy oryginału jego pracy egzaminacyjnej. Weryfikacja w toku sporu dokumentów związanych z pisemną pracą powoda i protokołu komisji egzaminacyjnej upewniła ten Sąd co do poprawności postępowania pozwanego, stwierdzając, że w świetle obowiązujących przepisów nie miał on możliwości dalszego zatrudniania powoda na stanowisku utworzonym wyłącznie w celu odbycia aplikacji i zdania pozytywnego egzaminu, które w takim przypadku zostałyby przekształcone w stanowisku podinspektora z uprawnieniami kontrolno- nadzorczymi. Wskazał, że powoda zatrudniono w ramach naboru zewnętrznego, co oznaczało, że wcześniej nie zajmował innego (administracyjnego) stanowiska w Inspekcji, na które ewentualnie za zgodą stron mógłby wrócić, po ustaniu stosunku pracy nawiązanego w celu odbycia aplikacji; powód miał tego świadomość, bowiem już w chwili rozmów rekrutacyjnych był zapoznawany z obowiązującymi przepisami i zasadami odbywania aplikacji. Miał więc świadomość, co oznacza niezdanie egzaminu. Przepisy obowiązujące w tym zakresie były mu znane, a w toku sporu pozwana wiele razy przytaczała ich zapisy. R. F. koncentrował się w sporze na wykazywaniu istnienia jakichś innych niż oceny niedostatecznej przyczyn, dla których odsunięto go od pracy. Okoliczności te nie miały jednak decydującego znaczenia dla wyniku sporu, ponieważ zebrane dowody – w ocenie Sądu a quo potwierdziły, że powód egzaminu nie zdał. Sąd ten uznał, że nie był uprawniony do badania poprawności oceny pracy pisemnej powoda, jednak ilość uwag poczynionych na arkuszach egzaminacyjnych powoda świadczy o negatywnym odbiorze pracy, natomiast rozmiar i szczegółowość udzielonych odpowiedzi rzeczywiście nie wyczerpują tematu pracy. Zresztą egzaminujący dokonali szczegółowego uzasadnienia zajętego stanowiska, a powód nie czynił żadnych starań, aby wyniki te same oceny podważyć na drodze postępowania administracyjnego. Świadomość prawna powoda w tym zakresie była dostateczna skoro wystąpił na tej drodze o nakazanie okazania mu prac egzaminacyjnych, nie informując sądu administracyjnego o tym, że prace widział i zapoznał się z nimi w toku niniejszego postępowania, a pozwana doprowadziła zaś bez większych przeszkód do ich ujawnienia w procesie. Mimo koncentrowania się

na zaprzeczeniu niskiego poziomu jego prac pisemnych powód nie wskazał konkretnie, w której części oceny i komentarze nie były uzasadnione i dlaczego. Mając świadomość niedostatku wiedzy ujawnionego w pracach przyjął inną linię obrony, a mianowicie obarczył pozwanego pracodawcę odpowiedzialnością, wskazując że wynik egzaminu jest wypadkową nieprawidłowego w jego ocenie prowadzenia części praktycznej aplikacji. R. F. pomijał przy tym, że już Główny Inspektor Pracy na skutek obszernej i systematycznie kierowanej do niego korespondencji powoda powołał specjalną komisję, która zbadała poprawność procesu szkolenia. Komisja nie stwierdziła w tym zakresie żadnych uchybień, a szkolenie oceniła jako zgodne z ramowym programem szkolenia. Również w toku niniejszego postępowania powód starał się ponownie weryfikować poprawność szkolenia, nie biorąc pod uwagę, że część pisemna egzaminu była wypadkową nie tylko wiedzy praktycznej (bo trudno przyjąć, że w tak krótkim czasie, bo ok. 5 miesięcy, aplikant byłby w stanie nabyć duże doświadczenie i wiedzę praktyczną z zakresu czynności inspektora pracy), ale i wiedzy teoretycznej, przyswojonej przez powoda w czasie aplikacji. Jak wiadomo powód już w czasie egzaminu wewnętrznego miał problemy z jego zdaniem, a ocena z egzaminu poprawkowego była zaledwie dostateczna. Sąd ten stwierdził, że jednocześnie druga osoba, aplikantka odbywająca szkolenie i zatrudniona w tym samym oddziale, korzystająca z wiedzy i doświadczenia tych samych inspektorów pracy, otrzymała z egzaminu oceny dobre, żadnego egzaminu nie poprawiała, a jak zeznali pracownicy Oddziału, poświęcano jej znacznie mniej czasu niż powodowi, zaś na zalecenia kierownika Oddziału A. C. powoda otoczono specjalną i szerszą opieką, mając świadomość jego trudności z przyswojeniem wiedzy teoretycznej i rozumieniem kwestii prawnych koniecznych do zdania egzaminu.

Sąd Rejonowy uznał, że inspektorzy odpytywali powoda z wielu dziedzin, w tym kierownik A. C., zaś powód nie zaprzeczał w/w faktom, nie starał się wykazywać odmiennych okoliczności. Jednocześnie, powód starał się cały czas pokazywać pracodawcę i osoby, które podejmowały starania, aby za wszelką cenę zdał egzamin i zaskarżył oddział swoją osobą, w jak najgorszym świetle. Mimo szeregu działań podejmowanych w tym kierunku starania te nie były skuteczne. Przeprowadzone dowody wykazały natomiast, że w trakcie aplikacji powód znajdował się w skomplikowanej sytuacji życiowej, osobistej. Złożył się na to rozwód powoda, skomplikowane relacje jakie nawiązał z jedną z koleżanek z aplikacji, co doprowadziło do jej reakcji i próśb do przełożonych powoda, aby interweniowali i wytłumaczyli powodowi, że relacje są wyłącznie koleżeńskie i zawodowe. Również te okoliczności powód starał się wykorzystać, aby udowodnić, że wpłynęły na ocenę jego osoby. Jednak w tym zakresie zabrakło wiarygodnych dowodów, w szczególności, wobec oczywistości negatywnych ocen na egzaminie pisemnym. R. F., po uzyskaniu wiedzy o ocenach niedostatecznych i o tym, że nie może już przystępować do części ustnej egzaminu, starał się wywrzeć wpływ na pracodawcę (wbrew obowiązującym regulacjom i poza obiektywną i jednolitą dla wszystkich kandydatów procedurą naboru i weryfikacji wiedzy), poprzez kierowanie negatywnych w odbiorze, noszących znamiona donosu, pism do różnych podmiotów i instytucji związanych z życiem politycznym. W pismach tych domagał się także, aby umożliwiono mu dalszą pracę, do czasu zdania egzaminu końcowego (w bliżej nieokreślonym terminie i bez pewności, że to nastąpi) bądź umożliwienie mu zdawania egzaminu mimo dwóch ocen niedostatecznych z części pisemnej, ewentualnie o przyjęcie go na kolejną aplikację w innym miejscu (wybranym przez powoda i dla niego dogodnym). Powód pomijał przy tym, że procedura naboru, odbywania i zakończenia aplikacji inspektorskiej jest szczegółowo reglamentowana, aby zapewnić transparentność i weryfikowalność tychże procesów, a także, aby oddzielić istotną działalność Inspekcji Pracy od życia politycznego i gospodarczego kraju. Instrumenty „weryfikowania” otrzymanych ocen przyjęte przez powoda, wobec celu wskazanych wyżej regulacji, stawiają pod znakiem zapytania jego kwalifikacje moralne i etyczne pod kątem zdolności do zajmowania stanowiska inspektora o uprawnieniach kontrolno-nadzorczych.

W ocenie Sądu meriti analiza obowiązujących przepisów w pełni potwierdza poczynione powyżej rozważania, ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. (art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U.2015.640 t.j. z dnia 2015.05.12, ze zm.); jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora J. R. we W.. (art. 3 ust.1 ustawy), do którego zadań należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy (art. 8 ust.1 ustawy). Zgodnie ze statutem Ośrodek organizuje kursy szkoleniowe dla

kandydatów na inspektorów pracy, kursy doskonalące dla inspektorów pracy oraz na zasadach komercyjnych - szkolenia i doskonalenie pracowników służb bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia i doskonalenie pracodawców, pracobiorców oraz partnerów społecznych, a także sympozja i seminaria. Ośrodek jest więc jednostką o charakterze pomocniczym działającą na rzecz całej PIP.

Statut Państwowej Inspekcji Pracy nadany Zarządzeniem Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657) określa podstawowe założenia organizacji i funkcjonowania jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególności strukturę organizacyjną Głównego Inspektoratu Pracy, jak również funkcjonowanie organów doradczych i konsultacyjnych Głównego Inspektora Pracy. Statut precyzuje rozwiązania dotyczące kierowania Inspekcją oraz określa komórki organizacyjne Głównego Inspektoratu Pracy, przewidując jednocześnie, że ich organizację wewnętrzną i szczegółowy zakres zadań ustala regulamin organizacyjny Głównego Inspektoratu nadawany przez Głównego Inspektora.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych; kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności, w tym przez cudzoziemców, kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach; nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (...), utworzenia (...) Agencji (...), zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i (...) (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem nr 1907/2006", zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji; nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez (...) Agencję (...) na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji; podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska; kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656, z późn. zm.); opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy; prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy; wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. 304⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; udzielanie na pisemny wniosek osoby zainteresowanej informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników, określonych w dziale drugim rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników, wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego; wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Zakres działania PIP jest więc szeroki i obejmuje różnorodne dziedziny życia społeczno-gospodarczego. Objęcie stanowiska Inspektora pracy wymaga więc kompletnej i obszernej wiedzy oraz szczególnych predyspozycji psychofizycznych z uwagi na warunki i środowisko, w którym należy wykonywać zadania powierzone PIP. Oczywiście jest więc, że proces zdobywania tej wiedzy, a także uzupełniania jej o wiedzę praktyczną nie jest prosty i wymaga opanowania teoretycznego materiału oraz ramowych zasad praktyki. Proces zdobywania wiedzy wymaga weryfikacji

egzaminem końcowym, będącym nie tylko sprawdzianem wiedzy teoretycznej, ale i praktycznej umiejętności analizowania problemów, kojarzenia faktów i zjawisk oraz subsumcji ustalonych okoliczności pod określone normy prawne, a także uzewnętrznienia wyniku tego procesu na piśmie bądź ustnie przed komisją egzaminacyjną, w warunkach stresu i presji czasu. Uzyskanie dwóch ocen niedostatecznych wskazuje na to, że kandydat na inspektora nie przyswoił jeszcze podstawowej wiedzy z niezbędnych dziedzin bądź także nie jest jeszcze w stanie w określonych warunkach wiedzy tej przekazać, więc niecelowe byłoby poddawanie go weryfikacji w formie ustnej, która z natury rzeczy jest trudniejsza i przysparza więcej problemów.

Sąd Rejonowy uznał, że art.11 powołanej ustawy wymienia środki prawne, do których stosowania uprawniony jest inspektor pracy, w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy. Są to decyzje nakazujące i zakazujące usunięcia określonych naruszeń i zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz niebędące decyzjami wystąpienia zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości (innych niż te, których dotyczą decyzje) i zapewnienia przestrzegania przepisów w przyszłości. Proces stosowania w/w środków wymaga więc dostatecznego opanowania wiedzy teoretycznej, sprawdzonej wynikami egzaminu końcowego. Odpowiedzialność podinspektorów pracy jest więc bardzo duża, a dopiero okres 3 lat pracy w okresie po zdaniu egzaminu pozwala szerzej opanować zagadnienia od strony praktycznej, a podinspektor po tym czasie ponownie zostaje poddany ocenie pod kątem spełniania wymogów określonym w ustawie o PIP. Okręgowy inspektor pracy wykonuje swoje zadania przy pomocy okręgowego inspektoratu pracy. M.in. dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników okręgowego inspektoratu pracy, z wyłączeniem pracowników, o których mowa w art. 18 ust. 6. (art. 19 ust.2 i 3 ustawy). Okręgowy inspektor pracy wykonuje zatem zadania i uprawnienia kierownika okręgowego inspektoratu pracy w płaszczyźnie personalnej, organizacyjnej i służbowej z tymi jednak ograniczeniami, które stanowią zastrzeżenia określonych zadań i kompetencji na rzecz Głównego Inspektora Pracy. Pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy są, m.in. okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy; pracownicy wykonujący czynności kontrolne (inspektorzy pracy zatrudnieni na stanowiskach: nadinspektora pracy - kierownika oddziału; nadinspektora pracy; starszego inspektora pracy - głównego specjalisty; starszego inspektora pracy - specjalisty; starszego inspektora pracy; inspektora pracy; młodszego inspektora pracy) oraz pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach (pracownicy administracyjni i obsługi technicznej)-(art. 38 ust.1 ustawy).

Sąd I instancji podkreślił nadto, że zgodnie z art. 39 ustawy, pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być osoba, która: 1)ma obywatelstwo polskie; 2)ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych; 3)nie była karana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; 4)posiada tytuł magistra lub równorzędny i niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy; 5)daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych; 6)ma stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku. Kryteria selekcyjne określone w tym przepisie nie odnoszą się więc do pracowników „zatrudnionych na innych stanowiskach” niż pracownicy nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne, a więc w szczególności do pracowników obsługi administracyjnej czy technicznej. Do nich będzie miał zastosowanie art. 22 § 2 k.p., zgodnie z którym pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, a w przypadku pracowników młodocianych - osoba, która ukończyła 16 lat a nie przekroczyła 18 lat (por. art. 190 § 1 k.p.; na temat kodeksowego ujęcia podmiotowości pracowniczej por. szerzej M. Gersdorf, w: M. Gersdorf, J. Skoczyński, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 112 i n.). Kryteria selekcyjne dostępu do stanowisk związanych z wykonywaniem czynności nadzorujących i kontrolnych zostały określone w sposób bezwzględnie obowiązujący, co z jednej strony oznacza, iż nie można wymagać od kandydata do pracy spełniania innych dalej idących wymagań; z drugiej zaś, musi on spełniać wszystkie prawem przewidziane wymagania. Ustanawianie analogicznych lub podobnych jak w komentowanej ustawie kryteriów dostępu do określonego zawodu, funkcji czy stanowiska jest charakterystyczne dla całej służby publicznej. Przykładowo można tu wskazać art. 3 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953), czy też art. 4 ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218). Wiąże się to z charakterem i rangą zadań realizowanych przez służbę publiczną, które determinują potrzebę stawiania wyższych, w tym etycznych, wymagań pracownikom uczestniczącym bezpośrednio w wykonywaniu tych zadań.

W ocenie Sądu a quo przedostatnim kryterium selekcyjnym ustanowionym w art. 39 jest rękojmia należytego wykonywania obowiązków służbowych. O ile wszystkie pozostałe kryteria mają charakter zobiektywizowany i są stosunkowo łatwe do zweryfikowania, o tyle dokonując oceny rękojmi należytego wykonywania obowiązków służbowych należy odwoływać się do kryteriów o charakterze moralno-etycznym. Kandydat na pracownika PIP nadzorującego lub wykonującego czynności kontrolne powinien w szczególności dawać gwarancje, że będzie wykonywał swoje obowiązki sumiennie i rzetelnie, niezależnie od jakichkolwiek wpływów postronnych, że będzie przestrzegał tajemnicy państwowej i służbowej. Sposób sformułowania omawianego kryterium wskazuje, iż w jego kontekście powinny być oceniane nie wszystkie sfery życia kandydata do pracy, lecz tylko sfera jego publiczno-zawodowej aktywności, sfera życia prywatnego zaś tylko o tyle, o ile wiąże się ona z tą pierwszą. Ocena tego, czy kandydat do pracy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych powinna obejmować w szczególności takie cechy jak: uczciwość, powściągliwość, odpowiedzialność, lojalność. Niezależnie od regulacji zawartych w kodeksie pracy zasady nawiązania i ustania stosunku pracy niejednokrotnie regulują pragmatyki służbowe, do których należy także ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy wraz z aktami wykonawczymi i resortowymi (...).

Sąd meriti uznał, że w związku z art. 69 ustawy o PIP, w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Spory o roszczenia ze stosunku pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy rozpatrywane są przez sądy pracy, chyba że ustawa stanowi inaczej. Specyfika regulacji prawnych dotyczących stosunku pracy podinspektorów pracy i młodszych inspektorów obejmuje swoim zakresem również zagadnienia związane z jego wygaśnięciem. Uwzględniając szczególne wymagania stawiane tej grupie pracowniczej, ustawodawca przewidział możliwość ustania stosunku pracy w tym trybie z chwilą, gdy weryfikacja (czy w wyniku egzaminu końcowego na aplikacji czy na skutek uzyskania negatywnej oceny pracy) umiejętności kandydata na inspektora okaże się negatywna. Charakterystyczne wobec pozostałych pragmatyk (w tym ustawy o służbie cywilnej i ustawy o pracownikach samorządowych) jest to, że przepisy dotyczą wygaśnięcia stosunku pracy niezależnie od podstawy prawnej jego nawiązania. Zgodnie z art. 41 ustawy stosunek pracy z pracownikiem wykonującym czynności kontrolne nawiązuje się na podstawie mianowania, poprzedzonego umową o pracę na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, z zastrzeżeniem ust. 4. (...) wykonujących czynności kontrolne mianuje i rozwiązuje z nimi stosunek pracy Główny Inspektor Pracy. Mianowanie jest uzależnione od odbycia aplikacji inspektorskiej zakończonej złożeniem państwowego egzaminu z wynikiem pozytywnym przed komisją egzaminacyjną powołaną przez Głównego Inspektora Pracy. W trakcie trwania aplikacji i w celu jej odbycia z kandydatem na inspektora nawiązuje się stosunek pracy na czas tej aplikacji, które koniec określa się zdarzeniem „do czasu zdania egzaminu państwowego”. Interpretacja zapisu łącznie z uregulowaniami przytoczonymi poniżej wskazuje, że zatrudnienie na takiej podstawie nie oznacza możliwości pozostawania w stosunku pracy bez końca, tj. literalnie „do czasu, gdy kandydat egzamin zda”, ale do czasu przystąpienia do zdawania egzaminu zakończonego wynikiem pozytywnym (wówczas (...) powierza egzaminowanemu kandydatowi na inspektora zatrudnienie na wskazany powyżej okres do 3 lat, poprzedzający nominację inspektorską) bądź negatywnym (gdy kandydat otrzyma np. dwie oceny niedostateczne z części pisemnej i na tym zakończy się proces zdawania egzaminu, który z założenia miał doprowadzić do jego zdania, a taka osoba nie została poprawnie oceniona i nie ma już szans na uzyskanie stanowiska młodszego inspektora na okres 3 lat, które wiąże się z samodzielnymi, odpowiedzialnymi czynnościami).

Sąd Rejonowy uznał, że Główny Inspektor Pracy może, w przypadkach uzasadnionych kwalifikacjami lub praktyką zawodową, mianować pracownika wykonującego czynności kontrolne bez uprzedniego zawierania umowy o pracę, a także bez zachowania wymogu aplikacji inspektorskiej. Główny Inspektor Pracy określa także zakres i tryb przeprowadzania aplikacji inspektorskiej i państwowego egzaminu, o którym mowa w art. 39 pkt. 4.

Podniósł, że przepis art.41 ust.1 ustawy o PIP stanowi o podstawach zatrudniania pracowników wykonujących czynności kontrolne. Przewiduje on dwa akty kreujące ich stosunek pracy: umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż 3 lata i mianowanie. Poprzedza je umowa o pracę na okres, w czasie którego pracownik powinien odbyć aplikację inspektorską i złożyć z wynikiem pozytywnym państwowy egzamin. Do takiej umowy terminowej stosujemy kodeksowe przepisy o umowie na czas określony, zwłaszcza art. 33 k.p. stanowiący o warunkach dopuszczalności jej

wypowiedzenia. Po odbyciu aplikacji i zdaniu egzaminu państwowego pracownik wykonujący czynności kontrolne zatrudniany jest na podstawie nominacji. Czynności mianowania i rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem wykonującym czynności kontrolne dokonuje, zgodnie z ust. 2 analizowanego artykułu, Główny Inspektor Pracy. Zgodnie z wymogiem sformułowanym w art. 6 Konwencji nr 81 M. o inspekcji pracy w przemyśle i handlu - "Personel inspekcji pracy będzie się składał z urzędników publicznych, których status i warunki służby zapewniają stałość zatrudnienia oraz niezależność od wszelkich zmian rządu i od jakichkolwiek niewłaściwych wpływów z zewnątrz". Dlatego też podstawą nawiązania stosunku pracy z pracownikami wykonującymi czynności kontrolne jest mianowanie, jako najbardziej stabilna z podstaw nawiązania stosunku pracy. Zanim dojdzie do nawiązania z kandydatem na inspektora pierwszej umowy o pracę (w przypadku naboru zewnętrznego tj. dotyczącego osób nie zatrudnionych uprzednio w PIP na stanowiskach nie związanych z kontrolą, np. administracyjnych, w sekretariacie Inspekcji i itp.), obowiązkowa jest procedura kwalifikowania kandydata na aplikanta.

Sąd I instancji zważył nadto, że zasady i trybu przeprowadzania naboru do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy Główny Inspektor Pracy uregulował zarządzeniem nr 19/11 z dnia 10 października 2011 r., wydanym na podstawie § 2 ust. 2 Statutu Państwowej Inspekcji Pracy, a stanowiącym załącznik do zarządzenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z 2009 r. Nr 8, poz. 76 oraz z z 2011 r. Nr 2, poz. 19 i Nr 83, poz. 851). Zgodnie z tym zarządzeniem nabór do PIP odbywa się w drodze otwartego postępowania kwalifikacyjnego na wolne stanowiska pracy (wakaty) w jednostkach organizacyjnych PIP, z uwzględnieniem zapotrzebowania na konkretne specjalności zawodowe (§ 2) W zależności od rodzaju stanowiska pracy i podstawy nawiązania stosunku pracy na tym stanowisku nabór przeprowadzają: 1) na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych i stanowiska, na których podstawę stosunku pracy stanowi powołanie – właściwe jednostki organizacyjne wspólnie z Głównym Inspektoratem Pracy lub Główny Inspektorat Pracy; 2) na stanowiska nie wymienione w pkt. 1 – właściwe jednostki organizacyjne. W naborze na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych uczestniczy Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora J. R. we W.. Za jednostki organizacyjne, o których mowa w ust. 1, czynności związanych z naborem dokonują komisje rekrutacyjne, do których zadań należy, w szczególności przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy. Komisje rekrutacyjne mają prawo przeprowadzania testów wiedzy i umiejętności sprawdzających predyspozycje kandydatów na dane stanowisko pracy. Skład komisji rekrutacyjnych ustala: 1) w pierwszym etapie naboru – kierownik właściwej jednostki organizacyjnej; 2) w drugim etapie naboru – Główny Inspektor Pracy lub właściwy Zastępca Głównego Inspektora Pracy. (§ 3). Nabór do pracy na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych jest prowadzony w dwóch etapach: pierwszy etap naboru odbywa się we właściwej jednostce organizacyjnej, a drugi - w Ośrodku Szkolenia. (§ 4) Decyzję o rozpoczęciu naboru na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych podejmuje właściwy Zastępca Głównego Inspektora Pracy informując kierujących jednostkami organizacyjnymi o liczbie aplikacji inspektorskich, terminie ich rozpoczęcia, liczbie uczestników oraz szczegółowym harmonogramie aplikacji. (§ 5) Kierownicy komórek organizacyjnych w Głównym Inspektoracie Pracy lub kierownicy jednostek organizacyjnych, do których prowadzi się nabór pracowników, po analizie przedłożonych ofert pracy wskazują kandydatów do przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej (§ 10), której celem jest sprawdzenie wiedzy, ocena kwalifikacji oraz predyspozycji do pracy kandydata na stanowisku, na które jest prowadzony nabór. Oceny kandydata dokonuje się według kryteriów określonych w arkuszu oceny w pięciopunktowej skali ocen. Z rozmowy kwalifikacyjnej komisja rekrutacyjna sporządza protokół, którego integralną część stanowi arkusz oceny (§ 11) K. do pracy na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych, wytypowani na podstawie uzyskanej oceny przez właściwą komisję rekrutacyjną, przechodzą do drugiego etapu naboru. Kierownik właściwej jednostki organizacyjnej sporządza dla takiego kandydata, krótką charakterystykę i dołącza ją do arkusza oceny wraz z ankietą określającą predyspozycje kandydata przygotowaną przez Sekcję Spraw Osobowych w Głównym Inspektoracie Pracy. Zasady przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej i oceny kandydata, określone w §11 stosuje się odpowiednio podczas drugiego etapu naboru. Z przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych komisja rekrutacyjna przeprowadzająca postępowanie kwalifikacyjne w drugim etapie naboru sporządza protokół według wzoru stanowiącego załącznik nr 6 do zarządzenia oraz kwalifikuje kandydatów na aplikację inspektorską kierując się łączną liczbą uzyskanych punktów oraz liczbą wakatów w poszczególnych jednostkach organizacyjnych. Z kandydatami do pracy, o których mowa w ust. 10, właściwy kierownik jednostki

organizacyjnej nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny (§ 13). Zasady i tryb przeprowadzania naboru do pracy, określone w zarządzeniu, stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych w dacie rozpoczęcia naboru w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, kandydujących na stanowiska związane z wykonywaniem czynności kontrolnych. Takie osoby, zakwalifikowane do odbycia aplikacji inspektorskiej zatrudniane są w drodze porozumienia stron na stanowiskach kandydata na podinspektora pracy (§ 17).

W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę w I instancji powód przeszedł tak zorganizowane postępowanie kwalifikacyjne, został wytypowany do zatrudnienia i zawarł z pozwanym umowę na okres próbny, przystępując do aplikacji inspektorskiej. Następnie, po okresie próbnym, zawarł z nim umowę o pracę na czas określony; zasady zawierania takiej umowy, w tym sposób określenia daty końcowej jej trwania (przysparzającej trudności interpretacyjnych, co zauważył zapewne (...), nowelizując w/w zarządzenie w czerwcu 2016r) zawierał wyłącznie załącznik nr 7 do zarządzenia z 2011r - informacja dotycząca odbywania aplikacji inspektorskiej.

Sąd Rejonowy uznał, że w informacji wskazano, że po zakwalifikowaniu na aplikację inspektorską, kandydat z naboru zewnętrznego zostaje zatrudniony na podstawie umowy o pracę na 3-miesięczny okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony do zdania egzaminu państwowego, po złożeniu egzaminu państwowego z wynikiem pozytywnym pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku młodszego inspektora pracy na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony wynoszący 3 lata. Umowy o pracę zawierają klauzule o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po upływie ww. okresu pracownik, który w ocenie kierującego jednostką, daje gwarancję należytego wypełniania obowiązków służbowych jest zatrudniany na podstawie mianowania. Z pracownikiem zakwalifikowanym na aplikację inspektorską zostaje zawarta umowa o skierowanie na aplikację inspektorską, zobowiązująca do przepracowania w Państwowej Inspekcji Pracy 3 lata po zdaniu egzaminu państwowego. Wysokość wynagrodzenia oraz zasady jego ustalania na stanowisku kandydata na podinspektora pracy oraz młodszego inspektora pracy są corocznie ustalane przez Głównego Inspektora Pracy oraz przewodniczących organizacji związkowych działających w Państwowej Inspekcji Pracy.

Powyższe zapisy wyraźnie – w ocenie Sądu meriti - wskazują, na cel zawierania umowy z kandydatem na inspektora i czas, na który jest zawierana. Zasady naboru do każdej nowo organizowanej aplikacji i w związku z pojawieniem się zapotrzebowania na nowych inspektorów pracy wskazują, że aby ponownie podchodzić do egzaminu (czy odbyć aplikację) należy ponownie wziąć udział w procedurze łącznie z rozmowami kwalifikacyjnymi. Wyjątkiem jest zakwalifikowanie przez Głównego inspektora Pracy do złożenia egzaminu bez odbywania aplikacji przypadku kandydatów dysponujących potwierdzoną wiedzą i doświadczeniem w organach kontroli bądź wcześniej zatrudnionych w PIP na stanowiskach innych niż kontrolne. Powód takich warunków nie spełnia. Aby, więc ponownie zyskać szansę zdawania egzaminu państwowego może wziąć udział w kolejnym naborze (od sierpnia 2016r było ich kilka) bądź znaleźć zatrudnienie na stanowiskach administracyjnych w PIP.

Sąd I instancji zważył nadto, że w dniu 13 sierpnia 2009 r. Główny Inspektor Pracy wydał na podstawie art. 41 ust.5 ustawy zarządzenie nr 50/09, w sprawie określenia zakresu i trybu przeprowadzania aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy, które w § 1 stanowi, że niniejszym aktem, określa się: 1) założenia programowo-organizacyjne aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy oraz schemat szkolenia kandydata na inspektora pracy, stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia, 2) zasady organizacji i zakres tematyczny wstępnego szkolenia adaptacyjnego, stanowiące załącznik nr 2 do zarządzenia, 3) wykaz tematów i wymiar godzin szkolenia teoretycznego aplikacji inspektorskiej, stanowiący załącznik nr 3 do zarządzenia, 4) ramowy program szkolenia praktycznego, stanowiący załącznik nr 4 do zarządzenia, 5) regulamin organizacyjno-porządkowy odbywania aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. J. R. we W., stanowiący załącznik nr 5 do zarządzenia. Powyższe zarządzenie uchylało zarządzenie nr 11/08 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 maja 2008 r. w sprawie określenia zakresu i trybu przeprowadzania aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy (§ 2 ust.1 zarządzenia) i wchodzi w życie z dniem podpisania (§ 3)

W ocenie Sądu a quo załącznik nr 1 do w/w zarządzenia nr 50/09 -założenia programowo-organizacyjne aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy 1 precyzował, że: uczestnictwo w aplikacji inspektorskiej, kończącej

się egzaminem państwowym przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy, ma zapewnić kandydatom na inspektorów pracy teoretyczne i praktyczne przygotowanie, dające niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy (art. 39 pkt. 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.), a aplikacja inspektorska obejmuje teoretyczne i praktyczne przygotowanie kandydata do wykonywania czynności kontrolnych i nadzorczych oraz podejmowania innych działań służących zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy; w dalszej części, zarządzenie precyzowało, że celem szkolenia aplikacyjnego jest przygotowanie kandydata do realizacji podstawowych zadań inspektora pracy poprzez przekazanie mu wiedzy, wykształcenie umiejętności oraz ukształtowanie właściwych postaw. Po zakończeniu aplikacji Inspektorskiej uczestnik szkolenia powinien dysponować wiedzą i umiejętnościami umożliwiającymi samodzielne i w podstawowym zakresie: 1) przeprowadzenie kontroli przestrzegania przez dany podmiot przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, 2) zweryfikowanie dokonanej przez podmiot kontrolowany oceny ryzyka zawodowego związanego z występowaniem czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy, 3) zbadanie przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy oraz dokonanie analizy wypadkowości w kontrolowanym podmiocie, 4) rozpoznanie skargi pracowniczej i udzielenie porady prawnej, 5) sporządzenie dokumentów pokontrolnych i wydanie adekwatnych środków prawnych, a także powinien 6) prezentować postawę godną inspektora pracy w kontaktach z podmiotami kontrolowanymi oraz przy współpracy z organizacjami pracodawców, pracobiorców oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy. Zarządzenie reguluje także tryb rekrutacji na aplikację, wskazując że odbycia aplikacji inspektorskiej pracowników PIP kieruje Główny Inspektor Pracy po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego, a aplikacja Inspektorska składa się z części teoretycznej i praktycznej, w realizacji których uczestniczą Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we W. oraz macierzyste dla kandydatów – okręgowe inspektoraty pracy. Szkolenie aplikacyjne poprzedza minimum miesięczne wstępne szkolenie adaptacyjne, realizowane w macierzystej jednostce organizacyjnej, mające na celu zapoznanie kandydata z otoczeniem organizacyjnym i prawnym, w którym w przyszłości będzie funkcjonował. Zasady organizacji i zakres tematyczny wstępnego szkolenia adaptacyjnego, reguluje załącznik nr 2 do zarządzenia nr 50/09 Głównego Inspektora Pracy z dnia 13 sierpnia 2009 r. Zgodnie z jego uregulowaniami, wstępne szkolenie adaptacyjne trwa minimum 1 miesiąc i jest realizowane w jednostce, w której kandydat jest zatrudniony, od co najmniej dwóch miesięcy, poprzedzających rozpoczęcie szkolenia aplikacyjnego. Celem takiego szkolenia jest zapoznanie kandydata z otoczeniem organizacyjnym i prawnym, w którym w przyszłości będzie funkcjonował, a nadzór nad tym sprawuje kierownik jednostki organizacyjnej. Szkolenie realizowane jest głównie poprzez samokształcenie kierowane, ilustrowane dokumentami wewnętrznymi jednostki organizacyjnej, w której kandydat jest zatrudniony. Wstępne szkolenie adaptacyjne kończy się sprawdzeniem wiedzy kandydata z tematów objętych jego programem. Sposób oceny przyswojenia wiedzy określa kierownik jednostki, w której kandydat jest zatrudniony. Kierownik jednostki organizacyjnej składając wniosek o skierowanie kandydata na aplikację Inspektorską informuje Głównego Inspektora Pracy o sposobie realizacji szkolenia adaptacyjnego oraz o stopniu przyswojenia przez kandydata wiedzy wynikającej z programu szkolenia.

W ocenie Sądu Rejonowego powód przeszedł takie szkolenie, został skierowany przez Okręgowego Inspektora Pracy na aplikację inspektorską, co oznacza, że został przez pracodawcę pozytywnie zweryfikowany i trudno w takiej sytuacji uznać, że pracodawca z jakichkolwiek powodów żywił do R. F. jakieś uprzedzenia (powód tego nie wykazał), zwłaszcza że pierwotnie wybrał powoda na stanowisko radcy (na czas adaptacji), o które starała się jeszcze jedna osoba. Twierdzenia powoda o złym traktowaniu jego osoby w oddziale w P., dyskryminowaniu go (bez wywodzenia z tego tytułu roszczeń), nierównego traktowania wobec uprzedzeń do niego (z nieujawnionych przez powoda przyczyn), także okazały się – w ocenie Sądu I instancji - gołosłowne, niepoparte materiałem dowodowym.

Sąd ten zważył, że część teoretyczna szkolenia aplikacyjnego realizowana jest przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we W., a zasadniczym celem tej części szkolenia jest przekazanie uczestnikom podstawowego zakresu wiedzy niezbędnej przyszłemu inspektorowi pracy, wykształcenie u niego umiejętności związanych z wykonywaniem czynności kontrolno-nadzorczych oraz ukształtowanie jego postawy godnej inspektora pracy; stopień przyswojenia wiedzy przez uczestników szkolenia jest monitorowany poprzez testy i sprawdziany z których 3 oceniające kompleksowo wiedzę z modułu I, II i III są oceniane w skali 2-5. Szkolenie teoretyczne realizowane

jest w dwu-, trzytygodniowych sesjach szkoleniowych (okres około 5 miesięcy) i obejmuje 700 godzin lekcyjnych rozłożonych na moduły tematyczne; okres szkolenia teoretycznego kończy egzamin wewnętrzny, oceniający całościowo stopień przygotowania teoretycznego kandydata do pełnienia w przyszłości funkcji inspektora pracy. Warunkiem dopuszczenia uczestnika aplikacji do egzaminu wewnętrznego jest uzyskanie przez niego pozytywnych ocen ze sprawdzianów zaliczających moduły tematyczne I, II i III.

W przypadku uzyskania w wyniku egzaminu wewnętrznego oceny negatywnej aplikantowi przysługuje prawo jednokrotnego przystąpienia do egzaminu poprawkowego. Ocena niedostateczna z egzaminu poprawkowego skutkuje skreśleniem kandydata z listy słuchaczy Aplikacji Inspektorskiej i skierowaniem go do dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony. Komisję egzaminacyjną dla przeprowadzenia egzaminu wewnętrznego powołuje zarządzeniem Dyrektor Ośrodka. Komisja składa się z przewodniczącego, trzech członków oraz sekretarza. Komisja sporządza protokół z przeprowadzonego egzaminu zawierający oceny uzyskane przez poszczególne osoby (w skali czterostopniowej – niedostateczny, dostateczny, dobry, bardzo dobry). Wynik pozytywny egzaminu wewnętrznego jest podstawą do przeszerogowania aplikanta na stanowisko podinspektora pracy.

Sąd meriti uznał, że powód odbył wskazaną wyżej część szkolenia, do tego etapu aplikacji nie zgłaszał zastrzeżeń, choć zakończył go oceną niedostateczną, lecz dopiero w wyniku egzaminu poprawkowego otrzymał ocenę dostateczną. Do w/w części egzaminu przygotowywali go inspektorzy oddziału, mając świadomość, że od ich aktywności zależy dalszy los powoda. Już na tym etapie, co także potwierdziły zeznania wskazanych wyżej świadków, powód miał trudności z opanowaniem materiału. Spowodowały to różne przyczyny, w tym związane z sytuacją osobistą i sprawą rozwodową. Powód nie zaprzeczał twierdzeniom pozwanej w w/w zakresie, formułując zarzuty dopiero do części praktycznej aplikacji, realizowanej w Okręgowym Inspektoracie Pracy. Nadzór nad realizacją szkolenia praktycznego sprawuje wtedy właściwy okręgowy inspektor pracy. Celem szkolenia praktycznego jest wykształcenie u aplikanta umiejętności w zakresie rozpoznawania zagrożeń środowiska pracy, rozpoznawania nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy (w tym bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia), prowadzenia czynności kontrolnych, sporządzania dokumentów pokontrolnych, współdziałania z zakładowymi i ponad zakładowymi partnerami społecznymi, działań prewencyjnych i promocyjnych. Powód wykonywał wszystkie wymienione czynności w zakresie możliwym do zrealizowania w oddziale w warunkach funkcjonowania jednostki w określonym obszarze gospodarczym kraju. Naturalnie szkolenie w niewielki ośrodku przełożyło się na zakres kontroli możliwych do odbycia, przy uwzględnieniu przypadkowości zaistnienia w tym okresie okoliczności wymuszających przeprowadzenie kontroli. Szkolenie praktyczne trwa bowiem tylko około 5 miesięcy. Okręgowy inspektor pracy do prowadzenia szkolenia praktycznego wyznacza dla aplikanta opiekuna koordynującego zajęcia praktyczne spośród pracowników mających doświadczenie w wykonywaniu czynności kontrolno-nadzorczych oraz predyspozycje dydaktyczne. Wybiera więc osoby o szczególnym doświadczeniu i zakresie wiedzy, nieprzypadkowe. Tak też postąpił w przypadku wyboru opiekuna dla powoda, co potwierdza analiza niekwestionowanego przez R. F. dorobku zawodowego M. P., która sprawowała nad nim opiekę. Tymczasem, powód już od początku wyznaczenia opiekuna zgłaszał zastrzeżenia do osoby inspektora, oczekując że jego opiekunem zostanie S. K.. W tej sprawie interweniował w Inspektoracie w Ł., gdzie uzyskał zapewnienie, że wobec jego oczekiwań nadzór nad techniczną stroną szkolenia będzie sprawował właśnie S. K., gdy od strony prawnej nadzór obejmie –jak dotychczas- M. P.. Powód nie był tym usatysfakcjonowany, mimo że w praktyce towarzyszył w kontrolach wielu inspektorom. Szkolenie praktyczne realizowane jest według opracowanego przez opiekuna (koordynatora) i zatwierdzonego przez okręgowego inspektora pracy programu zajęć praktycznych. Program obejmuje poszczególne czynności (udział w działaniach kontrolnych, sporządzanie dokumentów pokontrolnych, przygotowywanie projektów środków prawnych itp.), które będzie realizował podinspektor pracy pod nadzorem opiekuna lub innego wyznaczonego inspektora pracy. Opracowując program szkolenia praktycznego opiekun winien się posilkować ramowym programem szkolenia praktycznego stanowiącym załącznik nr 4 do zarządzenia. Czynności wykonywane przez aplikanta - podinspektora pracy są dokumentowane przez niego w „Dzienniku praktyki” i potwierdzane przez opiekuna szkolenia praktycznego. Powód nigdy nie zgłaszał uwag do programu szkolenia praktycznego, poza tym, że wymagał, aby w praktyce uczestniczyć w kontrolach o tematyce, która nie pojawiła się w okresie praktyki. Co, istotne nawet udział w takich czynnościach zapewne nie pozwoliłby powodowi uzyskać wyższej oceny z części pisemnej egzaminu. Świadczenie szczegółowo

wskazywali zakres i rodzaj zastrzeżeń do wiedzy teoretycznej powoda, której nie opanował w stopniu dostatecznym. Świadomość takiego stanu rzeczy mieli na długo przed przystąpieniem powoda do egzaminu końcowego, czemu dała wyraz M. P. w opinii o powodzie, kierowanej przez egzaminem. Zaznaczyła w niej wątpliwości, czy powód jest odpowiednim kandydatem na inspektora i posiada stosowną wiedzę i umiejętności. Aby, dać powodowi większe szanse i wywiązać się z obowiązku przekazania mu umiejętności inspektorskich i doświadczenia praktycznego (z czego, w szczególności opiekunowi praktyki są także rozliczani), inspektorzy oddziału, za namową kierownika A. C. podjęli starania, aby powoda doszkolić z części teoretycznej, w szczególności w zakresie regulacji prawnych. Na tym etapie także napotkali po jego stronie trudności i problemy ze zrozumieniem podstawowych zagadnień, a tematy omówione i powtórzone nadal sprawiały powodowi praktyczne trudności. R. F. po kilka razy pytał różnych inspektorów o te same zagadnienia, co utwierdzało opiekunów w obawach o wynik końcowy egzaminu inspektorskiego. Mimo to, powód po egzaminie, obarczył inspektorów winą za negatywny wynik egzaminu, nie biorąc przy tym pod uwagę, że czas poświęcony jemu oznaczał mniej możliwości nadzoru nad szkoleniem drugiej aplikantki. Wobec szeregu uwag powoda kierowanych do różnych podmiotów, w tym do (...), Główny Inspektor Pracy zlecił osobom przez siebie upoważnionym dokonanie oceny przebiegu szkolenia praktycznego w jednostce organizacyjnej PIP zatrudniającej powoda. Ocena trwająca ponad 3 miesiące wypadła pomyślnie, nie potwierdzając zastrzeżeń R. F.. Kontrolujący nie stwierdzili uchybień po stronie opiekuna praktyki, do którego zadań, w szczególności należało: 1) zorganizowanie i zapewnienie udziału aplikanta w czynnościach kontrolnych i innych działaniach inspektora pracy zgodnie z zatwierdzonym programem praktyki, 2) udzielanie pomocy, wyjaśnień i konsultacji, 3) pomoc w tworzeniu i weryfikacja projektów dokumentów pokontrolnych i innych opracowywanych przez aplikanta, 4) nadzorowanie procesu samokształcenia aplikanta, 5) monitoring i ocena zachowań aplikanta oraz jego postawy pod kątem predyspozycji osobowościowych i posiadanej wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu inspektora pracy. Po zakończeniu szkolenia praktycznego opiekun przedstawia okręgowemu inspektorowi pracy informację zawierającą szczegółowy opis realizacji programu praktyki oraz opinię o kandydacie zawierającą ocenę jego przygotowania merytorycznego, a także ocenę postawy i predyspozycji do wykonywania zawodu inspektora pracy. Opinia o powodzie nie była jednoznaczna, wobec szeregu problemów jakie miał w trakcie aplikacji, w szczególności z przyswojeniem i rozumieniem teorii. Szkolenie aplikacyjne kończy 3 - tygodniowe uzupełniające szkolenie teoretyczne realizowane w Ośrodku Szkolenia PIP we W.. Celem tej części szkolenia jest uzupełnienie wiedzy z określonych dziedzin stwarzających aplikantom najwięcej problemów, wyrównanie jej poziomu, a także ujednoczenie wykładni. Problemy wymagające wyjaśnienia w trakcie szkolenia uzupełniającego zgłaszają aplikanci oraz opiekunowie szkolenia praktycznego do kierownika szkolenia teoretyczne na minimum 2 tygodnie przed rozpoczęciem zajęć. Powód przeszedł ten etap szkolenia, który winien wyeliminować wątpliwości i problemy. Następnie przystąpił do egzaminu końcowego.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że zakres i tryb przeprowadzania egzaminu państwowego uprawniającego do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych określa odrębne zarządzenie Głównego Inspektora Pracy. Przepisy zarządzenia obowiązują bezwzględnie i nie ma możliwości czynienia od nich odstępstw. Egzamin pisemny zakończył się dla powoda ocenami niedostatecznymi. Powód odbył aplikację zgodnie z w/w zasadami, a na jego wniosek Główny Inspektor Pracy zlecił osobom przez siebie upoważnionym dokonanie oceny przebiegu szkolenia praktycznego w Okręgowym Inspektoracie w Ł.. W tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości. Kontroli dokonywała upoważniona do tego komisja. Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 50/09 określa ramowy program szkolenia praktycznego, który ma na celu pogłębienie i zastosowanie w praktyce wiedzy uzyskanej podczas szkolenia teoretycznego (pięciomiesięczne szkolenie w OS PIP), wykształcenie u aplikanta umiejętności w zakresie rozpoznawania zagrożeń środowiska pracy, rozpoznawania nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy (w tym bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia), prowadzenia czynności kontrolnych, sporządzania dokumentów pokontrolnych, współdziałania z partnerami społecznymi, działań prewencyjnych i promocyjnych. W trakcie pobytu w (...) podinspektor pracy powinien uczestniczyć w kilkunastu kontrolach obejmujących tematy realizowane w ramach rutynowej działalności PIP poświęconych zagadnieniom prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a także legalności zatrudnienia. Kontrole z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia powinny być ukierunkowane na najczęściej występujące w praktyce technologie. Minimum jedna kontrola winna być ukierunkowana na badanie wypadku przy pracy, w pozostałych wizytacjach zakładów pracy należy uwzględnić tematykę poprawności sporządzanej dokumentacji powypadkowej oraz analizę wypadkowości.

Dobór zakładów do kontroli powinien uwzględniać małe i średnie podmioty oraz obowiązkowo duży zakład pracy o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. W czasie szkolenia praktycznego podinspektorzy powinni zapoznawać się z dokumentacją źródłową będącą w dyspozycji zakładu i zasadach jej wykorzystania do celów kontrolnych, przygotowywać projekty dokumentów kontrolnych, przygotowywać projekty środków prawnych, uczestniczyć w podsumowaniach kontroli, działaniach prewencyjnych i promocyjnych PIP, w przyjmowaniu skarg tak w siedzibie (...)u jak i kontrolowanym zakładzie pracy. Powód brał udział w rutynowych kontrolach w Oddziale, a komisja powołana przez (...) uznała prawidłowość przeprowadzonego szkolenia praktycznego z zachowaniem zasad określonych w/w zarządzeniem.

W ocenie Sądu I instancji zarzuty co do jakości szkolenia praktycznego nie potwierdziły się, a powód koncentrował je na nieodbyciu wszystkich możliwych tematycznie kontroli w terenie, jakie mogą się zdarzyć oraz na braku czasu dla niego po stronie inspektorów oddziału, w tym u wyznaczonego dla niego opiekuna. Zebrane dowody nie wykazały jednak, aby w/w zarzuty były zasadne (abstrahując, że wcześniej tematyka ta była już przedmiotem oceny organu wyznaczonego przepisami prawa). Świadkowie –inspektorzy zeznali, że uczynienie zadość oczekiwaniom powoda w zakresie możliwości uczestniczenia we wszystkich możliwych tematycznie kontrolach, nie jest możliwe w tak krótkim czasie praktyki, a nawet w ogóle. Zdarza się, że inspektorzy nie biorą udziału w danym rodzaju kontroli przez całą praktykę zawodową, choćby z uwagi na specyfikę regionu, w którym pracują, zwłaszcza gdy jest to niewielka miejscowość o nieprzemysłowym charakterze. W takich przypadkach wiedza aplikanta opiera się na teoretycznych regulacjach, przy wykorzystaniu praktycznych zasadach sporządzania protokołów kontroli, wydawania zaleceń pokontrolnych czy nakazów na bazie przygotowanego materiału szkoleniowego. Zdecydowana większość kandydatów na inspektorów pozytywnie kończy egzamin, co potwierdza że proces praktycznej nauki jest skuteczny. Odbywająca praktykę jednocześnie z powodem aplikantka była przygotowywana w ten sam sposób, a egzamin zdała z wynikiem bardzo dobrym.

Zdaniem Sądu Rejonowego wymiernym skutkiem zakończenia aplikacji niezdanym egzaminem końcowym, było odpadnięcie celu, dla realizacji którego strony nawiązały stosunek pracy na czas określony. Wobec uzyskania dwóch ocen niedostatecznych powód nie miał już możliwości kontynuowania egzaminu i uzyskania statusu młodszego inspektora poprzez nominację na okres trzech lat.

Sąd ten uznał, że wątpliwości interpretacyjne związane z niejasnym określeniem daty końcowej zakończenia stosunku pracy aplikanta – kandydata na inspektora pracy, obecnie nie powinny już występować w związku z wejściem w życie nowego zarządzenia nr 14/16 (...) z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie ustalenia zasad i trybu przeprowadzania naboru do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy, które wprowadziło w par. 13 ust.12 zapis, zgodnie z którym z kandydatami do pracy, zakwalifikowani w drugim etapie naboru na aplikację inspektorską, właściwy kierownik jednostki organizacyjnej nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny, a następnie na czas określony na czas odbycia aplikacji inspektorskiej zakończonej egzaminem państwowym. W ten sposób wprowadzono precyzyjny zapis, odpowiadający celowi zawarcia takiej umowy, tj. odbyciu aplikacji i przystąpieniu do egzaminu, którego wynik determinuje czy z takim kandydatem zostanie nawiązana dalsza umowa, czy też stosunek pracy ustanie wobec odpadnięcia celu umowy.

Sąd a quo skonstatował, że powód przystąpił do egzaminu, który odbył się przed uprawnioną komisją egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów państwowych uprawniających do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych, powołaną przez Głównego Inspektora Pracy na podstawie Zarządzenia Nr 31/08 z dnia 4 września 2008 r, w sprawie powołania Komisji egzaminacyjnej do przeprowadzania egzaminów państwowych uprawniających do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych oraz określenia zakresu i trybu przeprowadzania tych egzaminów, wydanego w oparciu o art. 41 ust. 5 ustawy. Zgodnie z § 3 zarządzenia, Komisja przeprowadza egzaminy w zespołach wyznaczanych każdorazowo, z zastrzeżeniem ust. 2, przez przewodniczącego Komisji. Zakres i tryb przeprowadzania egzaminów państwowych uprawniających do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych określa załącznik do zarządzenia (§ 4) Zakres i tryb przeprowadzania egzaminu państwowego

uprawniającego do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych, określał załącznik do zarządzenia nr 31/08 (...) z dnia 4 września 2008 r.

Zgodnie z § 1 w/w załącznika, państwowy egzamin uprawniający do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych, ma na celu wykazanie przez kandydata niezbędnej znajomości zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególności zagadnień prawa pracy, metodyki prowadzenia kontroli oraz stosowania środków prawnych.

Analiza pracy egzaminacyjnej powoda (obu części), zawierająca szereg uwag i zastrzeżeń, zakończonych oceną niedostateczną, zdaniem Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę w I instancji, wskazuje że powód nie nabył niezbędnej znajomości zagadnień prawa pracy, metodyki prowadzenia kontroli oraz stosowania środków prawnych, w stopniu uprawniającym go do przystąpienia do części ustnej egzaminu.

Sąd ten uznał, że warunkiem dopuszczenia do egzaminu jest: 1) zaliczenie części teoretycznej szkolenia potwierdzone pozytywną oceną z egzaminu kończącego ten etap szkolenia (egzamin wewnętrzny), 2) odbycie praktyki w macierzystym lub innym wyznaczonym okręgowym inspektoracie pracy i uzyskanie pozytywnej opinii nadzorującego przebieg praktyki okręgowego inspektora pracy (§ 3); w myśl § 8 zarządzenia, egzamin przeprowadza się w dwóch częściach: pierwsza, mająca formę pisemną, polega na sporządzeniu przez kandydatów pełnej dokumentacji pokontrolnej na podstawie dostarczonych przez Komisję dokumentów, opisów sytuacji, szkiców sytuacyjnych, fotografii itp. Egzamin może również obejmować sporządzenie w szczególności projektu listy kontrolnej, oceny dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, dokumentacji związanej z rozpatrzeniem skargi. Część druga egzaminu, mająca formę ustną, polega na sprawdzeniu teoretycznej wiedzy kandydatów niezbędnej do wykonywania zawodu inspektora pracy. W trakcie tej części egzaminu Komisja ocenia również umiejętności kandydatów obrony dokumentacji sporządzonej w trakcie części pisemnej egzaminu. Wyniki poszczególnych części egzaminu ocenia się w czterostopniowej skali. Po części pierwszej egzaminu wystawia się dwie oceny, odrębnie z zakresu prawnej ochrony pracy i z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Kandydat, który w trakcie pierwszej części egzaminu uzyskał jedną ocenę niedostateczną, ma prawo przystąpić do jednego egzaminu poprawkowego. Kandydat, który w trakcie pierwszej części egzaminu uzyskał dwie oceny niedostateczne lub nie zdał egzaminu poprawkowego, o którym mowa w ust. 6, nie zostaje dopuszczony do części drugiej egzaminu. Po części drugiej egzaminu wystawiana jest jedna ocena. Kandydat, który z części drugiej egzaminu uzyskał ocenę niedostateczną ma prawo przystąpić do jednego egzaminu poprawkowego. Z każdej części egzaminu zespół egzaminacyjny sporządza protokół zawierający w szczególności oceny uzyskane przez poszczególnych kandydatów. Protokół z egzaminu podpisują wszyscy członkowie zespołu egzaminacyjnego. (§ 9).

Egzamin powoda – zdaniem Sądu I instancji - przebiegał zgodnie ze wskazanymi powyżej zasadami, a dwie oceny niedostateczne skutkowały niedopuszczeniem powoda do egzaminu końcowego-ustnego. Przepisy ustawy o PIP oraz wydane na jej podstawie akty wykonawcze nie przewidują możliwości weryfikacji ocen uzyskanych na egzaminie, ani nie zawierają uregulowań dotyczących wglądu w prace egzaminacyjne.

W toku postępowania Sąd ten uznał, że posiadał kompetencje do zbadania, czy i z jakich przyczyn doszło do ustania zatrudnienia powoda, bez badania poprawności ocen, które wystawiła powołana do tego komisja jako organ kolegialny. Ocena zebranych dowodów w świetle obowiązujących przepisów prawa potwierdziła poprawność stanowiska pozwanego, który wskazał, że stosunek pracy powoda ustał z chwilą zdania (z wynikiem negatywnym-oceną niedostateczną) egzaminu państwowego. Poprawniejsze i łatwiejsze do interpretacji byłoby określenie daty końcowej stosunku pracy powoda jako zawartej na czas „do złożenia egzaminu państwowego z wynikiem pozytywnym”. Jednak nawet istniejący w praktyce zapis nie stwarzał po stronie powoda wątpliwości, że stosunek pracy ustał z chwilą ziszczenia się końcowego terminu. Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy, nie stawiał się do pracy i nie domagał się dopuszczenia do niej, nie twierdził, że jest nadal pracownikiem (...) w Ł.. Jedyne wywodził, że ocena z egzaminu nie była sprawiedliwa (w domyśle: egzamin nie był ważny) więc nie doszło do zdawania egzaminu końcowego. Taka interpretacja nie znajduje uzasadnienia w świetle obowiązujących przepisów.

Sąd meriti uznał, że umowa o pracę łącząca powoda ostatnio z pozwaną była umową na czas określony. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 4 kp, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, nie zapewnia ona stabilnego trwania stosunku pracy. Umowa o pracę na czas określony oznacza zatem jedynie względne zobowiązanie stron pozostawania w stosunku pracy przez umówiony okres, bo każda ze stron może się od niego jednostronnie uwolnić, składając wypowiedzenie. Umowa o pracę na czas określony według tej regulacji zawierana jest więc nie po to, aby trwała przez ten okres, lecz po to, by nie trwała dłużej niż umówiony okres. Z punktu widzenia pracownika oznaczenie końcowego terminu obowiązywania umowy nie ma istotnego znaczenia, bo może on swobodnie złożyć wypowiedzenie w każdej chwili, tak samo jak przy umowie na czas nieokreślony. Wyznaczenie tego terminu i zakwalifikowanie przez kodeks umowy na czas określony jako umowy innego rodzaju niż umowa na czas nieokreślony stanowi natomiast znaczne ułatwienie dla pracodawcy. Upływ terminu obowiązywania każdej umowy zawartej na czas określony powoduje bowiem jej rozwiązanie (z wyjątkiem pracownicy ciężarnej w sytuacji określonej w art. 177 § 3), na ogół bez obowiązku zapłaty pracownikowi odprawy, a przy wypowiedzeniu tej umowy przez pracodawcę - nie stosuje się przepisów wymagających istnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1) i podania jej pracownikowi (art. 30 § 4) oraz ewentualnej konsultacji związkowej (art. 38 § 1).

Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę jest czynnością prawną, która wyraża zgodny zamiar stron (pracodawcy i pracownika) nawiązania stosunku pracy oraz wykonywania obowiązków określonych w tej umowie i wynikających z przepisów prawa pracy. Zamiar ten strony uzewnętrzniają przez złożenie dwustronnego oświadczenia woli. Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest bowiem jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 k.p.).

Umowa na czas określony jest jedną z terminowych umów o pracę. Zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Do zawarcia umowy na czas określony jest wystarczające wskazanie w niej, że strony zawierają tę umowę na oznaczony czas, np. na okres jakiegoś sezonu (artystycznego itp.), jeżeli koniec tego okresu jest z góry stronom znany (por. uchwała SN (7) z 30.10.1990 r., III PZP 16/90, OSNCP 1991/4, poz. 38). Zawarcie umowy na czas określony może nastąpić też w sposób dorozumiany zgodnie z art. 60 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), jeśli towarzyszące jej zawarciu zachowanie stron wskazuje na wolę nawiązania stosunku pracy na czas ściśle oznaczony (por. wyrok SN z 17.05.1995 r., I PRN 11/95, OSNAPiUS 1995/20, poz. 250; uchwała SN z 17.11.1993 r., I PZP 37/93, OSNAPiUS 1994/6, poz. 125).

Umowa na czas wykonania określonej pracy była kolejną odmianą umowy terminowej. Umowę tę strony zawierały na okres potrzebny do zrealizowania określonego zadania (pracy w znaczeniu wynikowym), np. wybudowania jakiegoś obiektu, wykonania prac remontowych, konserwatorskich, zbioru plonów w gospodarstwie rolnym, sporządzenia bilansu finansowego. Umowy tego rodzaju różniły się od umów na czas określony tym, że nie wskazywały dnia rozwiązania stosunku pracy (dies ad quem), lecz przewidują jego ustanie z chwilą ukończenia pracy, przy której pracownik został zatrudniony. Pod pojęcie umów na czas wykonania określonej pracy podpadały tzw. umowy sezonowe. W odróżnieniu od umów na czas określony, omawiane umowy były zawierane nie na okresy określone w dniach, tygodniach lub latach, lecz na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac. Przedmiotem tych umów było wykonywanie pracy w sensie czynnościowym, a nie określony wynik pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności sprawy Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że umowa łącząca ostatnio powoda z pozwanym była umową terminową, która ustała z dniem uzyskania przez Okręgowego Inspektora Pracy formalnie potwierdzonej wiedzy o tym, że odpadł cel umowy, tj. że powód nie będzie już dopuszczony do dalszych egzaminów, ponieważ otrzymał dwie oceny niedostateczne i nie uzyska już w ramach tej procedury związanej z aplikacją nr 71 stanowiska młodszego inspektora pracy. Korzystając z uprawnień pracodawcy nadanych ustawą o PIP Okręgowy Inspektor potwierdził wobec powoda ustanie stosunku pracy i wydał oświadczenie w tym zakresie, poprzez wystawienie świadectwa pracy. Stosunek pracy ustał z mocy prawa, a świadectwo pracy jedynie stanowiło potwierdzenie takiego stanu rzeczy.

W tak ukształtowanym stanie faktycznym prawnym powództwo podlegało oddaleniu, czy to realizowane jako roszczenie o dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, ustalenie istnienia stosunku pracy czy też jako żądanie

przywrócenia do pracy (zakładające zerwanie więzi prawnej między stronami na drodze jednostronnej czynności prawnej, której de facto nie było). W związku z powyższym niezasadne było także żądanie przez powoda zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód nie wskazał ani podstawy prawnej ani faktycznej żądania, a w szczególności realizowania go w takim rozmiarze jak zgłoszony, wykraczającym poza normy kodeksowe.

Wbrew lakonicznym twierdzeniom strony powodowej co do możliwości modyfikacji roszczenia na żądanie ustalenia istnienia umowy na czas nieokreślony i w związku z tym żądania przywrócenia do pracy, Sąd I instancji wskazał, że tak sformułowane żądanie nie znalazłoby uzasadnienia faktyczno – prawnego, ponieważ powód nigdy nie twierdził, że łączyła go umowa na czas nieokreślony, a w świetle obowiązujących przepisów, w tym kodeksu pracy, brak było podstaw do uznania, że doszło do przekształcenia się umowy w umowę bezterminową. Strona powodowa nie podała przy tym uzasadnienia dla swojego rozumowania ani podstawy prawnej. W takim kształcie powództwo także zasługiwało na oddalenie. Stron po dniu 31 sierpnia 2016r nie łączył stosunek pracy, a powód nie świadczył pracy dla pozwanego, nie wykazał także, aby po w/w dniu pozostawał w gotowości do świadczenia pracy. Podejmował jedynie próby uzyskania pozytywnego stanowiska, co do możliwości zweryfikowania otrzymanych ocen, ale aż do chwili złożenia pozwu nie twierdził, że pozostaje w stosunku do pracy. Negował jedynie otrzymane oceny i domagał się możliwości kontynuowania aplikacji. Wobec tego roszczenie o wynagrodzenie za pracę czy też za czas gotowości do pracy także nie byłoby zasadne.

Umorzeniu na podstawie art. 355 par. 1 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. podlegało postępowanie w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy (nie podtrzymywane przez pełnomocnika powoda w toku sporu z uwagi na zmianę stanowiska w tym zakresie i modyfikację roszczenia), o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w rozmiarze wykraczającym poza rozmiary wskazane w wyroku oraz w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop, który jak okazało się pozwana wypłaciła. W tej części prowadzenie postępowania byłoby zbędne, a powód nie podtrzymywał już żądań (powództwo cofnął), co nie naruszało praw stron. Strona pozwana także nie zgłaszała zastrzeżeń wobec rezygnacji z w/w roszczeń bez ich zrzeczenia się.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu art. 98 k.p. w związku z przepisami rozporządzenia regulującymi koszty zastępstwa procesowego pełnomocników aktualne w chwili wnoszenia pozwu obciążono powoda kosztami wynagrodzenia adwokata po stronie pozwanej, przyjmując minimalną stawkę wynagrodzenia (liczoną zgodnie z utrwalonym orzecznictwem SN wg. tych samych regulacji, co i w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy). W pozostałym zakresie odstąpiono od obciążania powoda kosztami sądowymi (opłatą sądową i wydatkami związanymi z kosztami stawiennictwa świadków).

W dniu 19 kwietnia 2018 roku powód reprezentowany przez pełnomocnika złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części oddalającej powództwo i zasądzającej od niego na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Skarżonemu orzeczeniu zarzucił:

- 1) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez dokonanie ich błędnej wykładni, tj. art.30§1 pkt 4 i 5 k.p. oraz art.50§3 k.p.;
- 2) dokonanie nietrafnych ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym;
- 3) dokonanie nietrafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Podnosząc powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie o dopuszczeniu go do świadczenia pracy u pozwanego w zakresie odpowiadającym jego kwalifikacjom oraz o zasądzenie kwoty 48.729 złotych wraz z odsetkami.

W uzasadnieniu wskazał, że Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę przywołał co prawda inicjatywy, które powód czynił, np. prośby o zmianę patrona czy też zakresu szkolenia, ale niesłusznie ocenił, że powód był odporny na wiedzę i jej nie utrzymywał w swoich zasobach.

Skarżący zarzucił także, że Sąd Rejonowy pominął fakt, że przerobiony materiał szkoleniowy był jedynie ułamkiem tego co przewidywała metodyka kształcenia aplikanta oraz fakt, że to strona pozywana miała braki w zarządzaniu szkoleniem, a do tego dochodziły z jej strony animozje osobiste, w tym wydumane przeciwko powodowi rzekome męskie aspiracje wobec jego koleżanki, podczas gdy fakty zawarte w materiale dowodowym są zupełnie odmienne.

Wskazał także, że umowa łącząca go z pozwaną nie określała w rozumieniu art. 30 k.p.. terminu jej trwania, a zatem nie można przyjąć okresu trwania umowy przy braku wskazania w niej precyzyjnie daty egzaminu państwowego oraz rodzaju tego egzaminu.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 11 maja 2018 roku strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wszystkie wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu dokonania przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym i dokonanie nietrafnej oceny tego materiału.

Jakkolwiek skarżący reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika nie powołał się w tej sprawie na naruszenie przez Sąd meriti konkretnych przepisów prawa procesowego, uznać należy, że zapewne miał na myśli przepis art. 233§1 k.p.c.

Przepis ten stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie.

W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Przenosząc powyższe tezy na grunt przedmiotowej sprawy podnieść w pierwszej kolejności należy, że apelacja nie wskazuje jakie konkretnie dowody zostały przyjęte przez Sąd I instancji z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów. Odniesienie się zatem do apelacyjnego zarzutu dokonania przez Sąd I instancji oceny dowodów w sposób nietrafny pozostaje niemożliwe.

Niezależnie od tego, Sąd Okręgowy przyjmując za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, uznał jednocześnie, że ustalenia te zostały poczynione na podstawie właściwej oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w niniejszej sprawie. Oceniając te dowody Sąd meriti wyprowadził bowiem wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w związku z czym dokonana przez ten Sąd ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. Skarżący nie wskazał nadto w swej apelacji, na podstawie jakich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, można było wysnuć wnioski odmienne od poczynionych.

Za całkowicie chybiony uznać należy zarzut sformułowany w uzasadnieniu apelacji sprowadzający się do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy w swych ustaleniach i ocenie pominął, że przerobiony przez powoda materiał szkoleniowy był ułamkiem tego, co przewiduje metodyka kształcenia aplikanta.

Uważna analiza uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia nie pozostawia wątpliwości co do tego, że Sąd meriti odniósł się bezpośrednio do powyższego faktu, wskazując jednocześnie na tożsamy czas odbywania aplikacji i tożsamość opiekunów innej osoby, która taki egzamin bez problemu zdała. Ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie i wywiedzione z nich wnioski są logicznie uzasadnione i nie budzą żadnych wątpliwości Sądu odwoławczego w zakresie ich całkowitej poprawności.

Jak wskazuje bowiem zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym materiał dowodowy Główny Inspektor Pracy na skutek obszernej i systematycznie kierowanej do niego korespondencji powoda powołał specjalną komisję, która zbadała poprawność procesu szkolenia, komisja ta nie stwierdziła w tym zakresie żadnych uchybień, a szkolenie oceniła jako zgodne z ramowym programem szkolenia.

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że na etapie postępowania sądowego w niniejszej sprawie powód starał się ponownie weryfikować poprawność szkolenia, nie biorąc pod uwagę, że część pisemna egzaminu była wypadkową nie tylko wiedzy praktycznej (bo trudno przyjąć, że w tak krótkim czasie, bo ok. 5 miesięcy, aplikant byłby w stanie nabyć duże doświadczenie i wiedzę praktyczną z zakresu czynności inspektora pracy), ale i wiedzy teoretycznej, przyswojonej przez powoda w czasie aplikacji.

Nie bez znaczenia pozostaje ustalony przez Sąd meriti fakt, że powód już w czasie egzaminu wewnętrznego miał problemy z jego zdaniem, a ocena z egzaminu poprawkowego była zaledwie dostateczna, a jednocześnie druga osoba, aplikantka odbywająca szkolenie i zatrudniona w tym samym oddziale, korzystająca z wiedzy i doświadczenia tych samych inspektorów pracy, otrzymała z egzaminu oceny dobre, żadnego egzaminu nie poprawiała, a jak zeznali pracownicy Oddziału, w którym pracował R. F. (1) poświęcano jej znacznie mniej czasu niż powodowi, zaś na zalecenia kierownika Oddziału A. C. to jego otoczono specjalną i szerszą opieką, mając świadomość trudności z przyswojeniem wiedzy teoretycznej i rozumieniem kwestii prawnych koniecznych do zdania egzaminu.

Sąd Rejonowy prawidłowo nadto uznał, że inspektorzy odpytywali powoda z wielu dziedzin, w tym kierownik A. C., zaś powód jedynie nie zaprzeczał tym faktom, nie wykazując w żaden sposób przeciwnych okoliczności, starając się jedynie ukazywać pracodawcę i osoby, które podejmowały starania, aby za wszelką cenę zdał egzamin i zasilił oddział swoją osobą, w jak najgorszym świetle.

Wynika stąd, że mimo szeregu działań podejmowanych w tym kierunku starania te nie były skuteczne. W związku z tym wskazane przez powoda w uzasadnieniu apelacji fakty dotyczące jego spraw osobistych – wbrew jego twierdzeniu – nie były przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Uznać zatem należy, że powoływanie się w złożonym środku odwoławczym na „męskie aspiracje” czy też niewłaściwą organizację aplikacji przez stronę pozwaną nie ma żadnego przełożenia na fakty, które miałyby jakikolwiek wpływ na rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest więc – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją - nie tyle analizę zgromadzonego materiału dowodowego, co jedynie własny, niepoparty dowodami pogląd na sprawę.

Odmienne ocena tego materiału przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd ten odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów jak i zeznań świadków oraz przesłuchania powoda. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

Nie jest także zasadny zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art.30§1 pkt 4 i 5 k.p.

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę łącząca strony sporu rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2016 roku na skutek upływu czasu, na który została zawarta oraz że nie doszło do nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, ani też na czas do chwili pozytywnego zdania egzaminu inspektorskiego.

Sąd ten właściwie bowiem podkreślił, że celem nawiązania stosunku pracy jest wyłącznie odbycie szkolenia teoretycznego i praktycznego na aplikacji oraz przystąpienie do egzaminu końcowego, którego wynik nie zawsze musi być pozytywny, zaś obowiązujące w tym zakresie przepisy przewidują możliwość negatywnego zakończenia się procesu edukacji i nabywania praktycznej wiedzy weryfikowanej egzaminem końcowym, gdy kandydat na podinspektora otrzyma dwie oceny niedostateczne z egzaminu końcowego (bądź nie poprawi jednej niedostatecznej z egzaminu pisemnego, czy też otrzyma taką ocenę z części ustnej).

Sąd Okręgowy w całości aprobuje stanowisko Sądu meriti sprowadzające się do tezy, że celem nawiązania takiego jak w przedmiotowej sprawie stosunku pracy jest wyłącznie odbycie szkolenia teoretycznego i praktycznego na aplikacji oraz przystąpienie do egzaminu końcowego, którego wynik nie zawsze musi być pozytywny, zaś obowiązujące w tym zakresie przepisy przewidują możliwość negatywnego zakończenia się procesu edukacji i nabywania praktycznej wiedzy weryfikowanej egzaminem końcowym, gdy kandydat na podinspektora otrzyma dwie oceny niedostateczne z egzaminu końcowego (bądź nie poprawi jednej niedostatecznej z egzaminu pisemnego, czy też otrzyma taką ocenę z części ustnej). Taka sytuacja istotnie zaistniała po stronie powoda.

Prawidłowo dokonane przez Sąd I instancji ustalenia wykazały, że powoda zatrudniono w ramach naboru zewnętrznego, co oznaczało, że wcześniej nie zajmował innego (administracyjnego) stanowiska w Inspekcji, na które ewentualnie za zgodą stron mógłby wrócić, po ustaniu stosunku pracy nawiązanego w celu odbycia aplikacji, czego powód miał świadomość, bowiem już w chwili rozmów rekrutacyjnych był zapoznawany z obowiązującymi przepisami i zasadami odbywania aplikacji. Miał więc świadomość, co oznacza niezdanie egzaminu. Przepisy obowiązujące w tym

zakresie były mu znane, a w toku sporu pozwana wiele razy przytaczała ich zapisy. R. F. koncentrował się w sporze na wykazywaniu istnienia jakichś innych niż oceny niedostateczne przyczyn, dla których odsunięto go od pracy.

Sąd ten prawidłowo wyjaśnił, że w trakcie trwania aplikacji w celu jej odbycia z kandydatem na inspektora nawiązuje się stosunek pracy na czas tej aplikacji, której koniec określa się zdarzeniem „do czasu zdania egzaminu państwowego”. Interpretacja tego zapisu łącznie z uregulowaniami przyjętymi w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i zarządzeniach Głównego Inspektora Pracy nie oznacza, jak słusznie zauważył to Sąd Rejonowy, możliwości pozostawania w stosunku pracy bez końca, to jest literalnie „do czasu gdy kandydat zda egzamin”, ale do czasu przystąpienia do zdawania egzaminu zakończonego wynikiem pozytywnym (wówczas główny inspektor pracy powierza egzaminowanemu kandydatowi na inspektora zatrudnienie na okres do 3 lat, poprzedzający mianowanie, bądź negatywnym (gdy kandydat otrzymał np. dwie oceny niedostateczne z części pisemnej i na tym zakończy się proces zdawania egzaminu, który z założenia miał doprowadzić do jego zdania, a taka osoba nie została poprawnie oceniona i nie ma już szans na uzyskanie stanowiska młodszego inspektora na okres 3 lat, które wiąże się z samodzielnymi, odpowiedzialnymi czynnościami kontrolnymi).

Trafnie zatem Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę łącząca strony sporu była umową na czas określony, która zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Wskazać jeszcze w tym miejscu należy, że umowa o pracę jest czynnością prawną, która wyraża zgodny zamiar stron nawiązania stosunku pracy oraz wykonywania obowiązków określonych w tej umowie i wynikających z przepisów prawa pracy. Zamiar ten strony uzewnętrzniają przez złożenie dwustronnego oświadczenia woli.

Sąd I instancji dokonując wykładni tego przepisu właściwie posiłkował się do dorobkiem judykatury i doktryny prawa pracy podając, że umowa na czas określony zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Zawarcie umowy na czas określony może też nastąpić w sposób dorozumiany zgodnie z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeśli towarzyszące jej zachowanie stron wskazuje na wolę nawiązania stosunku pracy na czas ściśle oznaczony.

Słusznie też podkreśla pozwana, że zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i celu umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W przedmiotowej sprawie niespornym jest, że już od momentu przystąpienia przez powoda do procedury kwalifikacyjnej z naboru zewnętrznego celem nawiązania stosunku pracy, było wyłącznie odbycie szkolenia teoretycznego i praktycznego na aplikacji inspektorskiej oraz przystąpienie do egzaminu końcowego państwowego, którego wynik nie zawsze musi być pozytywny.

Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy koniec zatrudnienia na podstawie łączącej powoda z pozwaną umowy terminowej miał w istocie przypadać w chwili złożenia egzaminu państwowego końcowego. Dlatego też Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że umowa łącząca strony była umową terminową, która ustała z dniem uzyskania przez Okręgowego Inspektora Pracy formalnie potwierdzonej wiedzy o tym, że odpadł cel umowy, tj. że powód nie będzie dopuszczony do dalszych egzaminów, ponieważ otrzymał dwie oceny niedostateczne i nie uzyska już w ramach tej procedury związanej z aplikacją nr 71 stanowiska młodszego inspektora pracy.

Z materiału dowodowego nie wynika natomiast w żaden sposób, by ktokolwiek zapewniał powoda czy obiecywał mu dalsze zatrudnienie po egzaminie państwowym złożonym z wynikiem negatywnym.

Uznać zatem należy, że złożenie egzaminu z wynikiem negatywnym oznaczać musiało koniec dalszej współpracy, a istniejący zapis w umowie o pracę nie stwarzał po stronie powoda wątpliwości, że stosunek pracy ustał z chwilą ziszczenia się końcowego terminu.

Nadto, co wymaga podkreślenia, powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy, nie stawiał się po dniu 31 sierpnia 2016 roku do pracy i nie zgłaszał gotowości do jej podjęcia.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że powód miał wiedzę podpisując informację dotyczącą odbywania aplikacji inspektorskiej i następnie umowy o skierowanie na aplikację nr 71, że przyjęcie na daną aplikację jest poprzedzone procedurą kwalifikacyjną, a sama aplikacja kosztuje ponad 40.000 zł. Podpisana z powodem umowa o pracę na czas określony miała więc jedynie gwarantować powodowi zatrudnienie w związku z jego udziałem w konkretnej aplikacji, która kończyła się zdaniem egzaminu państwowego. Zakończenie jej egzaminem zarówno z wynikiem pozytywnym jak i negatywnym powodowało natomiast rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas określony.

Należy również zauważyć że wydanie nowego zarządzenia Głównego Inspektora Pracy nr 14/16 w sprawie ustalenia zasad i trybu przeprowadzania naboru do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy, o którym to Sąd I instancji wspominał w uzasadnieniu dokonując stosownych ustaleń, nie miało związku ze sprawą powoda, gdyż weszło ono w życie w dniu 22 czerwca 2016 roku, podczas gdy umowa o pracę z powodem na czas określony od dnia 25 sierpnia 2015 roku do czasu zdania egzaminu państwowego została zawarta 30 lipca 2015 roku.

Wcześniejsze zarządzenie nr 19/11 Głównego Inspektora Pracy z dnia 10 października 2011 roku w sprawie ustalenia zasad i trybu przeprowadzania naboru do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy nie regulowało w § 13 ust. 12 kwestii zawarcia umowy na czas określony po umowie na okres próbny. Zasady zawierania umowy na czas określony po okresie próbnym zawarte były wówczas wyłącznie w załączniku nr 7 do tego zarządzenia, to jest w podpisanej przez powoda w dniu 3 marca 2015 roku informacji dotyczącej odbywania aplikacji inspektorskiej. Uwzględniając treść tego załącznika, jak również pozostałe dokumenty zgromadzone w sprawie oraz logiczne i spójne zeznania świadków, Sąd Rejonowy właściwie dokonał wykładni przepisu art. 30 § 1 pkt. 4 i 5 k.p. i subsumpcji stanu faktycznego pod ten przepis.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Rejonowy nie naruszył także normy art. 50§3 k.p., zgodnie z którą to jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Przepis ten nie stanowił podstawy rozstrzygnięcia, bowiem powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika odstąpił od żądania przywrócenia go do pracy (ewentualnie zasądzenia odszkodowania), w związku z czym postępowanie w tym zakresie zostało umorzone.

Powód zdaje się zapominać, że w przedmiotowej sprawie żądał (i dalej to w apelacji czyni) dopuszczenia go do pracy, twierdząc że umowa z pozwaną dalej go wiąże. Nie ma więc do niego zastosowania wskazany przepis art. 50§3 k.p.

Reasumując - skarżący formułując zarzuty apelacji skupił się w zasadzie na polemice dotyczącej ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego oraz poczynionych na jego podstawie rozważaniach prawnych. Zarzuty apelacyjne, uznane przez Sąd Okręgowy za niezasadne powodują, że brak jest podstaw do wzruszenia zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Przewodniczący: Sędziowie: