

Sygn. akt VIII Pa 66/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia SO Dorota Stańczyk (spr.)

Sędziowie SO Jolanta Węs

SO Iwona Jawor-Piszc

Protokolant – sekretarz sądowy Ewelina Parol

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2015 roku w Lublinie

sprawy M. P.

przeciwko (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 kwietnia 2015 roku sygn. akt VII P 558/14

I oddała apelację;

II nie obciąża powódki M. P. kosztami procesu za drugą instancję.

SSO Jolanta Węs SSO Dorota Stańczyk SSO Iwona Jawor-Piszc

Sygn. akt VIII Pa 66/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2015r. wydanym w sprawie VII P 558/14 z powództwa M. P. przeciwko (...)o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie Sąd Rejonowy Lulin – Zachód w L. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu, zaś nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (wyrok k. 80 a.s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. P. w dniu 6 listopada 2012 r. zawarła z pozwanym (...) umowę o pracę na czas określony od 6 listopada 2012 r. do 5 lutego 2013 r. Umowa dotyczyła zatrudnienia na stanowisku pomocy administracyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 200 zł.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w dniu 10 stycznia 2013 r.(...) ogłosił otwarty konkurencyjny nabór na wolne stanowisko urzędnicze młodszego referenta ds. obsługi organów gminy. Powódka M. P. wówczas przystąpiła do tego konkursu i była jedną z osób rekomendowanych do zatrudnienia.

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że po przeprowadzonym konkursie powódka została zatrudniona w pozwanym (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 6 lutego 2013 r. do 5 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze

czasu pracy, na stanowisku urzędniczym młodszego referenta do spraw obsługi organów gminy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 800 zł. W trakcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z dnia 6 lutego 2013 roku odbyła służbę przygotowawczą, zakończoną egzaminem w dniu 15 maja 2013 r. z wynikiem pozytywnym. W dniu 16 maja 2013 roku powódka złożyła wymagane ślubowanie.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało także, że kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 6 sierpnia 2013 r. na czas określony od 6 sierpnia 2013 r. do 5 sierpnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu. Na podstawie tej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku urzędniczym - młodszego referenta do spraw obsługi organów gminy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 800 zł. Zakres czynności M. P., w przypadku każdej z wymienionych wyżej umów, był identyczny. Do obowiązków powódki (zatrudnionej najpierw na stanowisku pomocy administracyjnej, następnie na stanowisku młodszego referenta ds. obsługi organów gminy) należało między innymi: przygotowywanie materiałów oraz podejmowanie czynności organizatorskich na potrzeby organów gminy, a w szczególności: prowadzenie postępowania administracyjnego i przygotowywanie materiałów oraz projektów decyzji administracyjnych, wykonywanie zadań wynikających z przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, przygotowywanie projektów uchwał i zarządzeń, pomoc radzie gminy w wykonywaniu ich zadań, współdziałanie ze skarbnikiem przy opracowywaniu materiałów niezbędnych do przygotowania projektu budżetu gminy, przygotowywanie sprawozdań, ocen, analiz i bieżących informacji o realizacji zadań.

Sąd I instancji stwierdził, że powódka, uznając że kolejna - trzecia umowa o pracę na czas określony w trybie art. 25<sup>1</sup> kp przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony, w dniu 8 sierpnia 2014 r. zgłosiła swoją gotowość do pracy. W odpowiedzi na to pismo, pozwany poinformował ją, że wskazany przepis art. 25<sup>1</sup> kp nie ma zastosowania do sytuacji faktycznej powódki, gdyż zawarcie z nią umowy o pracę w dniu 6 sierpnia 2013 r. nie było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy ustalił także, że przed podjęciem pracy w (...), od 1 maja 2010 r. do 5 listopada 2012 r. M. P. była zatrudniona na umowę o pracę na czas zastępstwa w(...) (...) w (...)na stanowisku pomoc administracyjna/pomoc biurowa. Wcześniej, od 1 marca 2009 r. do 31 maja 2009 r. i od 22 czerwca 2009 r. do 21 lipca 2009 r. oraz od 2 listopada 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. powódka odbyła staż w (...).

Sąd I instancji dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dowodów z dokumentów w aktach osobowych powódki oraz złożonych do akt przez strony, a także w oparciu o zeznania świadka I. P. i zeznania przesłuchanej w charakterze strony powódki M. P..

Sąd Rejonowy wskazał, że dał wiarę dowodom w postaci dokumentów uznając, że zostały sporządzone we właściwej formie oraz przez uprawnione podmioty, nie było zatem podstaw, aby je zakwestionować. Ich autentyczność nie była też kwestionowana przez strony. W związku z powyższym, dokumenty te zostały wykorzystane do rekonstrukcji stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Sąd I instancji obdarzył wiarą zeznania powódki z uwagi na fakt, iż znajdowały oparcie w zgromadzonych w sprawie dowodach w postaci dokumentów. Sąd uznał zeznania za rzeczowe, logiczne i konsekwentne oraz korespondujące z zeznaniami świadka I. P., które również uznał za wiarygodne.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było niezasadne i dlatego podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do żądania powódki Sąd I instancji wskazał, że wniosła ona o ustalenie, że od dnia 6 sierpnia 2013 roku strony pozostają w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, twierdząc, że trzecia, kolejna umowa o pracę na czas określony w trybie art. 25<sup>1</sup> kp przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. Zgłosiła zatem powództwo o ustalenie, oparte na dyspozycji art. 189 kpc.

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis powyższego artykułu stanowi ogólną, materialnoprawną podstawę roszczenia o ustalenie istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego (np. stosunku pracy) lub prawa podmiotowego. Wskazał,

iż nie wynika z niego żadne ograniczenie (np. termin do wniesienia powództwa) w wytaczaniu powództwa o ustalenie, poza interesem prawnym, jaki strona winna posiadać w sformułowaniu tego rodzaju żądania. Przesłanką oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy opartego na art. 189 kpc może być stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (orzeczenie z dnia 3 stycznia 1953 r., II C 233/52, Państwo i Prawo 1953 z. 8-9, s. 369; uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 Nr 10, poz. 132 oraz wyroki z dnia 20 października 1970 r., II CR 190/70, OSNCP 1971 Nr 6, poz. 106; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 Nr 7, poz. 121; z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 Nr 10, poz. 155; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Radca Prawny 1998 nr 2, s. 66 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 173/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 747) wskazał, że powszechnie przyjmuje się, że interes prawny nie istnieje, jeżeli powód może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. Jednocześnie wskazał, również na podstawie utrwalonego orzecznictwa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1953 r., I C 581/53, OSN 1954/III, poz. 65; wyrok z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1 poz. 12; wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00, OSNP 2003 nr 3 poz. 67 i wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 45/00, niepublikowany), że uznaje się wyjątkowo, że nie jest wyłączone istnienie interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego obok możliwości dochodzenia świadczenia wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub jeszcze nieaktualne. W związku z tym Sąd Rejonowy stwierdził, że brak interesu prawnego powódki mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone, że powódka zmierzała do ustalenia stosunku prawnego porzucając drogę sporu o zasądzenie świadczeń powstałych wskutek naruszenia jej prawa. Uznał jednak, że w niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca; powódka wykazała interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogła osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie, czy kolejna umowa o pracę zawarta w dniu 6 sierpnia 2013 r. na czas określony od 6 sierpnia 2013 r. do 5 sierpnia 2014 r. w chwili wniesienia pozwu wiązała strony sporu, czy też przestała obowiązywać z upływem określonego w niej terminu. W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy, w niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że powódka miała interes prawny w ustaleniu czy doszło do rozwiązania umowy na skutek upływu czasu, na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.); przedmiotem sporu pomiędzy nią a pozwanym była kwestia uznania kolejnej umowy na czas określony za umowę o pracę równoważną w skutkach prawnych umowie na czas nieokreślony, mając na uwadze dyspozycję art. 25<sup>1</sup> kp.

Sąd I instancji stwierdził, że podstawowym aktem prawnym kształtującym stosunki pracownicze w samorządzie terytorialnym jest ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2014.1202 j.t., dalej u.p.s.). Podmiotowy zakres jej obowiązywania sprecyzowano w art. 2 i art. 3. W przepisie art. 2 wskazano samorządowe jednostki organizacyjne („pracodawców samorządowych”), do których pracowników ustawa ma zastosowanie, zaś w przepisie art. 3 ustawy przewidziano, że nie stosuje się jej do pracowników tych jednostek wymienionych w art. 2, których status pracowniczy określają odrębne przepisy. Sąd Rejonowy wskazał tutaj, że źródłem prawa stosunku pracy pracowników samorządowych są również statuty poszczególnych jednostek. Kwestie szczegółowe są zaś unormowane w przepisach wykonawczych do ustawy o pracownikach samorządowych.

Powołując się na przepis art. 5 kp Sąd Rejonowy wskazał, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Do tych szczególnych przepisów należą właśnie między innymi przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Stosownie zaś do treści art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Powołany przepis potwierdza zatem ogólną zasadę odnoszącą się do pragmatyk służbowych fragmentarycznie regulujących zagadnienia pracownicze, że *lex specialis derogat legi generali* – ustawy stanowiące źródło prawa pracy, np. w urzędach administracji rządowej czy samorządowej, mają bowiem pierwszeństwo w stosowaniu przed ogólnymi regulacjami prawa pracy zawartymi w Kodeksie pracy. Odesłanie do Kodeksu pracy ma charakter ogólny i całkowity, co oznacza, że jeśli przepisy ustawy nie regulują danej materii

lub regulują ją fragmentarycznie, a nie odsyłają jednocześnie do innych aktów prawnych, wówczas zawsze znajduje zastosowanie Kodeks pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. reguluje kwestię nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi. Art. 16 ust. 1 stanowi, że stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Art. 16 w ust. 2 wprowadza zaś zasadę, że w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym w samorządzie terytorialnym umowę o pracę zawiera się na czas określony. Sąd I instancji wskazał, że definicja legalna terminu „osoba podejmująca po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym” została umiejscowiona w ust. 3 omawianego artykułu. Zgodnie ze wskazaną definicją, przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach wskazanych w art. 2 na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym. W omawianym zakresie ustawodawca, co do zasady, nie pozostawia pracodawcy luzu decyzyjnego w zakresie okresu, na jaki umowa o pracę z osobami podejmującymi po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym może zostać zawarta. Ustawa wprost wskazuje, że okres ten nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, prowadzi to do konkluzji, że regulacja zawierania umów z pracownikami samorządowymi pod rządami ustawy o pracownikach samorządowych ma charakter wyczerpujący, brak więc podstaw by przez art. 43 ust. 1 powołanej ustawy stosować przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 25<sup>1</sup> kp, wprowadzającego fikcję prawną, według której zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nieokreślony. Dla wsparcia tej tezy Sąd Rejonowy przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące nauczycieli (z 2 września 1999 r., I PKN 235/99 (OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64 oraz z 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99 (OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716)). Sąd I instancji wskazał, że przepisu art. 25<sup>1</sup> kp nie stosuje się w odniesieniu do zatrudniania na czas określony nauczycieli, ze względu na szczególną regulację dopuszczalności terminowego ich zatrudniania w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

Sąd Rejonowy wskazał również, że regulacja zawarta w art. 25<sup>1</sup> kp, stanowi odstępstwo od zasady swobody stron w układaniu stosunków pracy i w tym znaczeniu ma charakter odstępstwa od reguły ogólnej, w związku z czym nie może być wykładana w sposób ekstensywny. W konsekwencji, umowa o pracę, która została zawarta przez strony w dniu 6 sierpnia 2013 r. na czas określony od 6 sierpnia 2013 r. do 5 sierpnia 2014 r., wbrew stanowisku powódki, nie przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony, a zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 kp uległa rozwiązaniu z dniem 5 sierpnia 2014 r.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, bezterminową umowę na stanowisku urzędniczym można zawrzeć tylko z osobą, która już w samorządzie na takim stanowisku pracowała, odbyła służbę przygotowawczą i zdała pozytywnie egzamin. Każda inna umowa powinna być traktowana jako podejmująca zatrudnienie na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy. Wskazał Sąd, że pierwszą umowę o pracę M. P. zawarła z pozwanym w dniu 6 listopada 2012 r. Była to umowa o pracę na czas określony od 6 listopada 2012 r. do 5 lutego 2013 r. na stanowisko pomoc administracyjna. Nie była to umowa o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku urzędniczym. Na potwierdzenie tej tezy Sąd Rejonowy przywołał interpretację Resortu Spraw Wewnętrznych i Administracji zawartą w piśmie MSWiA z dnia 6 sierpnia 2009r., nr BMK- 0660-e:1693/2009/PO, w której wskazano, że zakresem normatywnym art. 16 ust. 2-3 ustawy o pracownikach samorządowych zostały objęte stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze funkcjonujące w strukturach administracji samorządowej. W konsekwencji, zdaniem Sądu Rejonowego, kierując się zasadami wykładni językowej i celowościowej, należy stwierdzić, że art. 16 ust. 2-3 ustawy o pracownikach samorządowych odnosi się jedynie do osób podejmujących pracę po raz pierwszy (w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządowych) na stanowisku

urzędniczym bądź kierowniczym stanowisku urzędniczym. Za osobę taką nie można więc uznać osoby, pracującej wcześniej na stanowisku „nie urzędniczym”.

Podkreślił Sąd I instancji, że choć w okresie od 6 listopada 2012 r. do 5 lutego 2013 r. powódka M. P. była już zatrudniona u pozwanego, nie była to praca na stanowisku urzędniczym, wobec czego umowę o pracę na czas określony z dnia 6 lutego 2013 r. należy traktować jako umowę zawartą na stanowisko urzędnicze po raz pierwszy. Dopiero w trakcie trwania tej umowy zgodnie z art. 19 ustawy o pracownikach samorządowych powódka została skierowana do odbycia służby przygotowawczej, która zakończyła się egzaminem w dniu 15 maja 2013 r. z wynikiem pozytywnym oraz złożonym w dniu 16 maja 2013 r. ślubowaniem. Kolejna umowa o pracę zawarta w dniu 6 sierpnia 2013 r. była umową zawartą na czas określony do dnia 5 sierpnia 2014. Zdaniem Sądu Rejonowego oznacza to, iż zawarcie przez pozwanego z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony od 6 sierpnia 2013 r. do 5 sierpnia 2014 r. zostało dokonane prawidłowo, zgodnie z obowiązującym prawem. Artykuł 16, ani żaden inny artykuł powołanej ustawy, nie nakłada na pracodawcę samorządowego, obowiązku zatrudnienia pracownika samorządowego, który był już zatrudniony na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy, wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustęp 1 powołanego już art. 16 ustawy przewiduje dwa rodzaje umów – na czas nieokreślony i na czas określony oraz na zastępstwo za nieobecnego pracownika. Rodzaj i okres umowy jest reglamentowany dla pracowników zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym. Sąd I instancji wskazał, że ustawa daje pracodawcy samorządowemu możliwość nawiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym, który odbył służbę przygotowawczą, zdał egzamin i złożył ślubowanie, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale także na czas określony – art. 16 ust.1 ustawy. Skoro tak, zawarcie z powódką umowy o pracę w dniu 6 sierpnia 2013 roku na czas określony do dnia 5 sierpnia 2014 roku, nie stanowiło naruszenia obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że w niniejszej sprawie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 kp za okres od 6 sierpnia 2014 r. do uprawomocnienia się wyroku. Wskazał, że przepis ten stanowi, iż pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Oceniając roszczenie powódki o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy Sąd I instancji stwierdził, że jest ono nieuzasadnione, albowiem przepis art. 81 § 1 kp nie ma zastosowania. Skoro stosunek pracy uległ rozwiązaniu, M. P. nie przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za okres gotowości do wykonywania pracy, po dniu ustania zatrudnienia. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka mogłaby w ocenie Sądu domagać się jedynie wynagrodzenia, ale z art. 49 kp, a nie z art. 81 kp. Roszczenie to byłoby jednakże uzasadnione tylko wówczas, gdyby Sąd ustalił, że umowa o pracę z dnia 6 sierpnia 2013 roku stała się umową na czas nieokreślony. Skoro to żądanie nie zostało jednak uwzględnione, żądanie uzasadnione treścią art. 49 kp, także nie jest zasadne. W związku z tym Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Natomiast o kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (uzasadnienie wyroku k. 84-88 a.s.).

Do powyższego orzeczenia apelację złożył pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj.:

- przepisu art. 25<sup>1</sup> kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych poprzez jego niezastosowanie oraz

- przepisu art. 81 § 1 kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych poprzez jego niezastosowanie.

Wniósł o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez ustalenie, że strony od dnia 6 sierpnia 2013r. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, dopuszczenie powódki do pracy, zasądzenie na jej rzecz kwot po 2800 zł miesięcznie począwszy od dnia 6 sierpnia 2014r. z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdorazowego miesięcznego wynagrodzenia do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje od pozwanego na rzecz powódki (apelacja k. 93-95 a.s.).

W piśmie procesowym z dnia 25 września 2015r. pełnomocnik strony pozwanej podtrzymywał swoje dotychczasowe stanowisko procesowe w sprawie podnosząc, iż apelacja powódki jest niezasadna (pismo procesowe k. 111-113 a.s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje**

Apelacja nie jest zasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd odwoławczy podziela w całej rozciągłości ustalenia faktyczne i prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego. Odnosząc się do wniosków zawartych w środku odwoławczym stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła podstawa do wydania przez Sąd odwoławczy orzeczenia reformatoryjnego poprzez zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia z art. 81 § 1 kp oraz kosztów postępowania. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Tym samym nie zachodzi potrzeba szczegółowego powtarzania wskazanych ustaleń (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998/9/104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000/4/143).

Wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie było sporne czy do sytuacji powódki ma zastosowanie ogólny przepis prawa pracy, tj. art. 25<sup>1</sup> § 1 kp. Z treści tego przepisu wynika, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W toku postępowania w I instancji powódka utrzymywała, iż wskazany przepis winien mieć zastosowanie w jej sytuacji i spowodować przekształcenie ostatnio zawartej umowy o pracę, a więc umowy z dnia 6 sierpnia 2013r. w umowę na czas nieokreślony i dalsze jej zatrudnienie od dnia następującego po dacie wygaśnięcia tej umowy, tj. od dnia 5 sierpnia 2014r. już na czas nieokreślony. Taka sama argumentacja została podtrzymana w złożonym środku odwoławczym, w którym pełnomocnik M. P. zarzucał naruszenie przez Sąd I instancji prawa materialnego poprzez niezastosowanie wskazanego przepisu na mocy odesłania zawartego w przepisie art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, jak również niezastosowanie przepisu przewidującego wynagrodzenie za gotowość do podjęcia pracy.

Dokonana przez Sąd Okręgowy analiza stanowisk i argumentacji obydwu stron procesu przemawia jednak za przyznaniem racji stronie pozwanej i tym samym uznaniem, że wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i nie narusza prawa.

Zdaniem Sądu odwoławczego, w przedmiotowej sprawie przyznać należy pierwszeństwo uregulowaniom szczególnym zawartym w pragmatyce służbowej.

Terminem „pragmatyka służbowe” należy określić każdy akt prawny normujący stosunki służbowe i będący źródłem prawa pracy w szeroko rozumianej sferze publicznej – służbie państwowej i samorządowej. Pragmatykami są przepisy szczególne w randze ustawy, regulujące kwestie związane ze stosunkiem pracy odnoszącym się wyłącznie do pewnej

kategorii pracowników. Zatem pragmatyki dotyczą między innymi pracowników samorządowych, co jest związane ze szczególnym charakterem pracy tej grupy pracowniczej.

Przepisy kodeksu pracy przewidują nadrzędność regulacji pragmatyk służbowych nad przepisami kodeksowymi i z tego względu kodeks pracy ma zastosowanie tylko w zakresie nieregulowanym w tych pragmatykach.

W przedmiotowej sprawie występuje właśnie taka sytuacja – przepisy kodeksu pracy w stosunku do grupy pracowników samorządowych, których stosunek pracy jest regulowany przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014r., poz. 1202), mają zastosowanie wyłącznie w zakresie nieregulowanym w tej ustawie.

Przepis art. 16 ust. 1 wskazanej ustawy jasno przewiduje, iż stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. W przypadku zaś zatrudnienia po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym, przepis art. 16 ust. 2 ustawy przewiduje obowiązek zawarcia z takim pracownikiem umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy. Oznacza to, iż nie ma możliwości zatrudnienia takiej osoby – podejmującej pracę na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy – na czas nieokreślony.

Ustęp 3 wskazanej ustawy przewiduje, iż przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę, o której mowa w ust. 2, rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2, na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Z przytoczonego przepisu nie wynika, żeby zasadą w przypadku samorządowego stosunku pracy było zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony. Umowę na czas nieokreślony zawiera się w sytuacji osób, które już wcześniej pracowały w jednostkach samorządu terytorialnego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy i odbyły służbę przygotowawczą zakończoną zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym, ale z treści przepisu art. 16 ust 1 wynika, że może to być również umowa o pracę zawarta na czas określony.

Równocześnie jednak obligatoryjnym jest zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem z osobami, które po raz pierwszy podejmują pracę na stanowiskach urzędniczych w jednostkach samorządowych. Osobą podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym (również kierowniczym) jest osoba, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach samorządowych na czas nieokreślony lub na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym. Służba przygotowawcza trwa nie dłużej niż 3 miesiące i kończy się egzaminem, a pozytywny wynik egzaminu i złożenie ślubowania jest warunkiem koniecznym dalszego zatrudnienia danego pracownika.

W przedmiotowej sprawie, jak słusznie i wyczerpująco wyjaśnił Sąd Rejonowy, powódka, w czasie zawierania drugiej z kolei umowy o pracę, tj. w dniu 6 lutego 2013r. była pracownikiem zatrudnionym na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy. Wcześniej pracowała bowiem jako pomoc administracyjna, zaś stanowiska tego nie można uznać za stanowisko urzędnicze mimo faktu, iż zakres czynności M. P. jako pomocy administracyjnej i jako młodszego referenta do spraw obsługi organów gminy praktycznie się nie różnił. Niemniej jednak, w czasie zatrudnienia na podstawie pierwszej umowy o pracę, to jest od 6 listopada 2012r. do 5 lutego 2013r. powódka nie odbywała służby przygotowawczej, nie zdawała egzaminu kończącego i nie składała ślubowania. Nastąpiło to dopiero w trakcie trwania drugiej umowy o pracę (pierwszej na stanowisku urzędniczym), to jest od 6 lutego 2013r. do 5 sierpnia 2013r., kiedy zaczęła pracować jako młodszy referent do spraw obsługi organów gminy. Powódka w dniu 15 maja 2013r. zdała egzamin kończący służbę przygotowawczą z wynikiem pozytywnym (zaświadczenie karta B-11/13 akt osobowych k. 41b a.s.) i w dniu 16 maja 2013r. złożyła ślubowanie. Wynika z tego, że druga umowa o pracę zawarta z powódką, zaś pierwsza – na stanowisku urzędniczym, tj. umowa o pracę na czas określony od dnia 6 lutego 2013 r. do 5 sierpnia 2013

r. na stanowisku urzędniczym młodszego referenta do spraw obsługi organów gminy, musiała być, z mocy prawa, umową terminową.

Wprawdzie, w ocenie Sądu Okręgowego, osoba zdająca z wynikiem pozytywnym egzamin po zakończeniu służby przygotowawczej i składająca ślubowanie winna zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i powinno to być regułą, to jednak nie ma prawnej możliwości narzucenia pracodawcy samorządowemu takiego obowiązku. Można wywodzić, iż odmowa zatrudnienia na podstawie umowy bezterminowej może wystąpić tylko wyjątkowo, w sytuacji istnienia szczególnie istotnych powodów, zaś granice korzystania ze swobody decyzyjnej pracodawcy samorządowego wyznaczają zasady prawne zawarte w Konstytucji RP oraz podstawowe zasady prawa pracy, jednakże, zgodnie z literą prawa, pracodawca samorządowy nie ma obowiązku zatrudniania takiego pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony, w świetle art. 16 ust 1 cyt. ustawy. Może zawrzeć z takim pracownikiem również umowę terminową.

Odnosząc uregulowania pragmatyki samorządowej do przepisów kodeksu pracy zwrócić należałoby także uwagę na fakt, iż inne wydają się być cele umowy o pracę na czas określony uregulowanej w kodeksie pracy, a inne umowy zawieranej na czas określony z pracownikiem samorządowym. Umowa na czas określony uregulowana w kodeksie pracy w zasadzie nie podlega wypowiedzeniu (jej rozwiązanie zgodnie z art. 33 kp ma mieć charakter wyjątku od reguły). Tym samym uznać należy, że jej celem jest istnienie stosunku pracy przez ściśle określony czas, znany pracownikowi i pracodawcy w chwili jej zawierania. Natomiast, w przypadku umowy zawieranej na czas określony z pracownikiem samorządowym, przewidzianej w art. 16 ust. 2 pragmatyki służbowej, wydaje się mieć postawione inne cele. Z przepisu art. 19 ust. 1 i 5 pragmatyki samorządowej wynika bowiem, że dla osoby zatrudnionej o raz pierwszy na stanowisku urzędniczym, w czasie trwania zawartej z nim umowy organizuje się co do zasady służbę przygotowawczą. Oznaczałoby to więc, że umowa na czas określony w tym wypadku miałaby na celu pozwolić na przygotowanie pracownika do pracy i jego sprawdzenie. Miałaby zatem cechy umowy zawieranej na okres próbny. Nadto, umowa taka pozbawiona jest cech trwałości, charakteryzującej kodeksowe umowy na czas określony – skoro może zostać rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W świetle uregulowań ustawy o pracownikach samorządowych strony nie korzystają zatem ze stabilizacji stosunku pracy w okresie objętym umową. Osoba, która zda pozytywnie egzamin kończący służbę przygotowawczą może zostać zatrudniona zarówno na podstawie umowy na czas określony, jak i na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Taka procedura została zastosowana w przedmiotowej sprawie, kiedy ostatnia umowa o pracę powódki (po zdaniem z wynikiem pozytywnym egzaminie kończącym służbę przygotowawczą) została zawarta na czas określony tj., w świetle obowiązujących przepisów, była prawidłowa.

Sąd odwoławczy stoi na stanowisku, że w przypadku pragmatyki samorządowej przepis art. 25<sup>1</sup> kp nie znajduje zastosowania, a gdyby nawet uznać, że ta reguła kodeksowa znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, nie zostały spełnione wymogi z tego art. 25<sup>1</sup> kp. w sytuacji zaistniałej w sprawie niniejszej. Przypomnieć bowiem należy, że umowa o pracę z dnia 6 sierpnia 2013r. była dopiero drugą umową o pracę zawartą na stanowisku urzędniczym w ogóle i zarazem pierwszą, co do której zgodnie z uregulowaniem art. 16 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, strony nie mogły decydować o czasie jej trwania, więc mogły ją zawrzeć również na czas nieokreślony. Tym samym, niezależnie nawet od konkluzji o możliwości stosowania przepisu art. 25<sup>1</sup> kp w odniesieniu do pracowników samorządowych (poprzez odesłanie zawarte w art. 43 ust. 1 tej ustawy), umowa o pracę M. P. zawarta w dniu 6 sierpnia 2013r. z(...)nie przekształciła się z chwilą jej wygaśnięcia w umowę bezterminową, gdyż poprzednio zawarta umowa była ex lege umową terminową i nie powinna być uwzględniana przy zliczaniu umów, o jakich mowa w art. 25<sup>1</sup> kp. Nie może być, w ocenie Sądu, uwzględniana umowa o pracę z dnia 6 lutego 2013r., obowiązkowo zawarta na czas określony. Gdyby to uczynić, nastąpiłoby to niezgodnie z celem i z treścią art. 16 ust 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Wobec tego przepis art. 25<sup>1</sup> kp mógłby mieć dopiero zastosowanie do pracowników nie zatrudnianych po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych - dopiero bowiem dla nich ustawa przewidziała swobodę co do rodzaju umowy o pracę, tj. mogłaby być to także umowa zawarta na czas nieokreślony, zgodnie z treścią art. 16 ust. 1 cyt. ustawy. Dokonując więc wykładni celowościowej przepisów art. art. 16 ust. 1 ustawy



o pracownikach samorządowych oraz art. 25<sup>1</sup> kp należałoby przyjąć, że dopiero trzecia umowa o pracę zawarta z pracownikiem na stanowisku urzędniczym na czas określony byłby równoznaczna w skutkach prawnych z umową zawartą na czas nieokreślony. Przepis art. 25<sup>1</sup>§ 1 k.p. bowiem nie ma zastosowania wówczas, gdy ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2011r., II PK 36/11). Taka zaś sytuacja ma miejsce wobec pracowników zatrudnianych na stanowiskach urzędniczych po raz pierwszy, z mocy art. 16 ust 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

Wobec takiej konkluzji niezasadnym jest również zarzut naruszenia art. 81 § 1 kp w zw. z art. 43 ust, 1 pragmatyki służbowej, skoro nie ma on zastosowania po dniu ustania zatrudnienia pracownika. Tym samym argumentację zawartą w złożonym środku odwoławczym uznać należało za nietrafną i nie wpływającą na zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

W tym stanie rzeczy, na mocy powołanych przepisów oraz art. 385 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Iwona Jawor-Piszcz SSO Dorota Stańczyk SSO Jolanta Węs