

Sygn. akt IV Pa 79/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Katarzyna Kijowska-Kukulka

Sędziowie : Sędzia SO Jolanta Spychała

Sędzia SR del Rafał Skrzypczak spr

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **14 października 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. B.**

przeciwko **Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Z.**

o **ustalenie**

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 27.07.2011r. (Sygn. akt IV P 310/11)

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że ustala, iż strony łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 570 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV Pa 79/14

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 27.07.2011 r. oddalił powództwo J. B. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Z. o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę z dnia 01.04.2010 r. na czas nieokreślony oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka J. B. w wyniku przeprowadzonego konkursu ofert, została wyłoniona do zatrudnienia na stanowisko pracownika samorządowego na stanowisku Kierownika (...) Centrum (...) w MOSiR Z.. Nabór ogłoszono w 2008 r.

Po ogłoszeniu wyników konkursu, w dniu 12 stycznia 2009 roku, pozwany zatrudnił powódkę na tym stanowisku. Umowa zawarta została na okres nazwany okresem próbnym od dnia 12 stycznia do dnia 31 marca 2009 roku.

Następnie, w dniu 1 kwietnia 2009 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę – umowę na czas określony od 1 kwietnia 2009 roku do 31 marca 2010 roku, a następnie w dniu 1 kwietnia 2010 roku kolejną umowę na czas określony od 1 kwietnia 2010 roku do 30 marca 2011 roku. Ostatnie ustalone wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 3.250 zł miesięcznie.

Pismem z dnia 25 marca 2011 roku, powódka opierając się na przepisach art. 25¹ § 1 k.p. w zw. z art. 16 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zwróciła się do pozwanego o dokonanie zmiany w jej aktach pracowniczych poprzez uczynienie adnotacji, że jest pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony. Pozwany nie ustosunkował się do tego pisma. W dniu 31 marca 2011 roku, drogą pocztową, doręczył powódce świadectwo pracy. Powódka świadectwo to odesłała jako pozbawione podstawy prawnej i faktycznej. W dniach od 30 marca do 2 kwietnia 2011 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 4 kwietnia 2011 roku powódka stawiała się do pracy, gotowa do jej wykonywania. Pozwany nie dopuścił powódki do świadczenia pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że nabór i zatrudnienie powódki w ramach pierwszej zawartej z pozwanym umowy przypada na okres wejścia w życie nowej ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21.11.2008 r., która zaczęła obowiązywać od 01.01.2009 r.

Argumentacja strony powodowej, co do rodzajów umów możliwych do stosowania przez pracodawców samorządowych od 01.01.2009 r., jest trafna i mogła by stanowić podstawę oczekiwanego przez stronę powodową rozstrzygnięcia, gdyby nie treść art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. - o pracownikach samorządowych, który stanowi, że do postępowań dotyczących naboru wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, czyli art. 3a-3e ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 22 marca 1990r.

Sporne jest kiedy postępowanie dotyczące naboru uznać za zakończone, to jest czy wtedy, gdy ogłoszono o wyniku naboru (lub jego niedokonaniu), czy też dopiero wtedy, gdy zatrudniono w jego wyniku wytypowaną osobę.

Sąd Rejonowy zważył, że postępowanie dotyczące naboru zostaje zakończone dopiero gdy w wyniku naboru zatrudniono wytypowaną osobę.

Zawieranie umowy, jest elementem postępowania dotyczącego naboru, i przesądza o tym, że pracodawca samorządowy wobec wytypowanej osoby, która była uczestnikiem postępowania wszczętego przed 01.01.2009 r., może zastosować pakiet umów o pracę znany jeszcze Kodeksowi Pracy.

Argumentację powyższą wzmacnia też treść art. 3e ust.1 dotychczas obowiązującej ustawy, zgodnie z którym - jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole tego naboru.

Wynika z tego, że choć w procedurze naboru zatrudnienie ma charakter nadrzędny, bo procedura ma służyć generalnie zatrudnieniu, to jednak jest w ujęciu chronologicznym tylko jednym z jej elementów, skoro ogłoszenie o zatrudnieniu (element procedury) jest późniejsze od samego zatrudnienia. Jeśli bowiem co najmniej raz została ona przeprowadzona, to nie jest wymagane jej całościowe powtórzenie, a tylko ta część, która ujawnia publicznie postąpienia pracodawcy w przedmiocie zatrudniania, i to ta część, która w świetle przepisów oczywiście jest następcza (późniejsza), do nawiązania stosunku pracy.

Gdyby ustawodawca decydował się na kompletne wprowadzenie nowych rozwiązań ustawowych, dotyczących rekrutacji na stanowiska urzędnicze (nowa procedura oraz nowe umowy), to posłużyłby się normą prawną, zbliżoną do tej, której użył w ustawie z dnia 06.05.2005r.- o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych i ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych i ustawy o systemie oświaty (Dz.U. z dnia 07 lipca 2005 r.), gdzie w art. 5 wskazał, że postępowanie dotyczące naboru na wolne stanowiska urzędnicze w jednostkach, o których mowa w art. 1 ustawy, o której mowa w art. 1, wszczęte na

podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy ulegają zakończeniu. Ogłoszenie nowego naboru kandydatów na wolne stanowisko następuje na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelację powódka.

Zarzuciła:

- 1) naruszenie przepisu art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zawarcie umowy o pracę jest elementem postępowania naborowego i, że do umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 12 stycznia 2009 roku zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych;
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 368 pkt 4 k.p.c.) przez przyjęcie, że informacja z dnia 23 grudnia 2008 roku o wynikach naboru na wolne stanowisko urzędnicze - Kierownika (...) Centrum (...) w MOSiR Z. stanowi podstawę do zastosowania art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych,
- 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych w zw. z art. 25¹ § 1 k.p., poprzez ich niezastosowanie, i przyjęcie, że pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka wywiodła, że intertemporalny przepis art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych dotyczy tylko i wyłącznie regulacji samego postępowania naborowego, a zatem regulacji zawartej w przepisach art. 11 i n. ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych lub art. 3a i n. przepisów ustawy poprzednio obowiązującej, a nie do kwestii materialno - prawnych, dotyczących zawierania umowy o pracę. W dwóch kolejnych ustawach o pracownikach samorządowych ustawodawca jednoznacznie rozróżnia się instytucję naboru na wolne stanowisko urzędnicze oraz zasady nawiązywania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym na podstawie umowy o pracę (art. 2 pkt 4 w zw. z art. 3 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych i art. 4 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 16 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych).

Zgodnie ze stanowiskiem komentatorów, wyrażanym na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych, celem, jaki ma być zrealizowany poprzez procedurę otwartego i konkurencyjnego naboru, jest wyłącznie wyłonienie kandydata, a nie bezpośrednio zatrudnienie wybranej osoby na wolne stanowisko urzędnicze w samorządzie terytorialnym. Natomiast decyzja o nawiązaniu stosunku pracy z konkretną osobą stanowi uprawnienie pracodawcy samorządowego.

Pozwany ogłosił wynik naboru w dniu 23 grudnia 2008 roku, wskazując w tej informacji, że na stanowisko kierownika (...) Centrum (...) została wybrana powódka (pismo - załącznik do pozwu). Analiza treści tego dokumentu jednoznacznie wskazuje, że procedura naboru została faktycznie wszczęta, przeprowadzona i zakończona w okresie obowiązywania ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych.

Fakt, że wybrana została osoba w trakcie procedury naboru nie przesądza o tym, że zostanie z nią zawarta umowa o pracę.

Wykładnia poprzednich i obowiązujących w tym zakresie przepisów, nakazuje przyjąć, iż samo zawarcie umowy o pracę z wyłonionym kandydatem jest odrębnym elementem od postępowania naborowego, i samo wyłonienie kandydata w postępowaniu naborowym nie implikuje zawarcia umowy z tą osobą.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że zarzuty powódki nie zasługują na uwzględnienie, a wydany wyrok przez Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie jest prawidłowy i zgodny z uregulowaniem przepisami ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22.11.2011 r. (sygn. IV Pa 132/11) oddalił apelację powódki i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, że strona, która domagała się ustalenia istnienia stosunku prawnego, powinna- zgodnie z art. 189 kpc- wykazać interes prawny w dochodzeniu takiego roszczenia.

Powódka nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony.

Pozwany od dnia wydania powódce świadectwa pracy i niedopuszczenia jej do wykonywania pracy traktuje powódkę jako byłego pracownika, a więc osobę, z którą stosunek pracy już ustał.

W takiej więc sytuacji powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli w jej ocenie była zatrudniona na czas nieokreślony, a pozwany bezpodstawnie uznał, że doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Skoro więc powódce przysługiwało roszczenie restytucyjne należało konsekwentnie przyjąć, że nie miała interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Już więc tylko i wyłącznie z tego powodu powództwo powódki podlegało oddaleniu. Z tych samych powodów oddaleniu podlega apelacja.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze.

Zarzuciła:

- a) naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 189 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia, że łączy ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony,
- b) naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 189 kpc poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że sytuacja prawna powódki nie podlega jakimkolwiek wątpliwościom,
- c) naruszenie prawa procesowego, przepisu art. 189 kpc, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, polegające na przyjęciu, że powódka nie jest legitymowana czynnie w tej sprawie,
- d) naruszenie prawa procesowego art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 391 § 1 kpc, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, poprzez nieodniesienie się w uzasadnieniu wyroku do merytorycznego zarzutu apelacji dotyczącego sytuacji prawnej powódki, a także zaniechania wskazania podstaw prawnych rozstrzygnięcia w części, w której Sąd Odwoławczy wskazuje na przysługiwanie powódce roszczenia o przywrócenie do pracy,
- e) naruszenie przepisów o postępowaniu w sprawach odwołania do sądu pracy, tj. art. 44 i 45 kp, art. 56 § 1 kp, art. 67 kp w zw. z art. 63 kp i w zw. z art. 264 kp, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, polegające na przyjęciu, że powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy,

Wniosła o :

- uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi odwoławczemu, wraz z pozostawieniem temu sądowi rozpoznania wniosku o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 29.11.2012 r. (sygn. II PK 106/12) uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zważył, że trafny okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc. W uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego nie wskazano podstawy faktycznej wyroku. Sąd Okręgowy nie wskazał, czy przyjmuje za własne ustalenia Sądu Rejonowego ani też nie dokonał własnych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy nie dokonał także wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Nie wskazał na podstawie jakich przepisów uznał, że powódce przysługiwało roszczenie restytucyjne. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że pozwany od dnia wydania powódce świadectwa pracy i niedopuszczenia jej do wykonywania pracy traktuje powódkę jako byłego pracownika, a więc osobę, z którą stosunek pracy już ustał. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił czy w jego ocenie nastąpiło ustanie stosunku pracy, na jakiej podstawie prawnej i jakie zdarzenie spowodowało to ustanie. Żaden przepis prawny nie wiąże wyraźnie z upływem czasu lub błędnym uznaniem przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu czasu, na który umowa została zawarta, roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy wskazał, że orzekając na podstawie art. 189 kpc, Sąd nie może stwierdzić, że powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub prawa, nie identyfikując stosunku prawnego lub prawa przez wskazanie przepisu, z którego ten stosunek prawny lub prawo wynika.

Sąd Najwyższy uznał za trafne zarzuty naruszenia art. 45,56 i 67 kp tj. przepisów prawa materialnego, których zastosowanie lub niezastosowanie jako ewentualnych podstaw stosunku prawnego, którego ustalenia powódka się domagała, Sąd powinien rozważyć, dokonując oceny posiadania przez nią interesu prawnego w takim ustaleniu.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 18.03.2013 r. (sygn. IV Pa 21/13), po ponownym rozpoznaniu sprawy, oddalił apelację powódki i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy, zaznaczając związaną na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, uznał apelację za nieuzasadnioną. Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c., powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobieganie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Orzecznictwo ustaliło zasadę, że nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o świadczenie lub uzyskać ochronę prawną w inny sposób. Powództwo z art. 189 k.p.c. przysługuje jedynie wtedy, kiedy interes stron nie może zostać zabezpieczony w inny sposób. Powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia, jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony. Powódka nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia, że strony łączy umowa po pracę na czas nie określony zawarta 1 kwietnia 2010 r. Wprawdzie, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 29 listopada 2012 r. (II PK 106/12) żaden przepis prawa nie wiąże wyraźnie z upływem czasu lub błędnym uznaniem przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu czasu, na który umowa została zawarta, roszczenia o przywrócenie do pracy, to jednak powódka może dochodzić ochrony swoich praw w drodze powództwa o dopuszczenie do pracy. Podstawą prawną takiego roszczenia może być art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Artykuł 22 § 1 k.p. nakłada zatem na pracodawcę

obowiązek zatrudnienia pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy. Zobowiązanie to uzależnione jest jedynie od trwania (nawiązania) stosunku pracy. Niedopuszczenie pracownika do pracy bez rozwiązania umowy o pracę uprawnia tego pracownika do wystąpienia z powództwem o dopuszczenie go do pracy. Na tle okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jednak powódce przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Skoro powódka może dochodzić ochrony swoich praw w drodze powództwa o dopuszczenie do pracy na podstawie art. 22 § 1 k.p., to nie ma interesu prawnego, w rozumieniu art. 189 k.p.c. w żądaniu ustalenia istnienia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ewentualne uprawnomocnienie się wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy na czas nieokreślony nie zakończyłoby definitywnie sporu stron i nie zapewniłoby powódce ochrony jej prawnych interesów, gdyż wyrok ustalający nie nakładałby na pozwanego obowiązku dopuszczenia powódki do pracy. Już z tej przyczyny, tj. z braku interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. apelacja powódki jest niezasadna i podlega oddaleniu. Jednak nawet gdyby powódka miała interes prawny w żądaniu dochodzonego przez siebie ustalenia, to jej apelacja także nie byłaby zasadna. Sąd Rejonowy nie naruszył bowiem art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. i art. 16 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 25 § 1¹ k.p. Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd prawny Sądu Rejonowego, że nabór pracownika rozpoczyna się w momencie ogłoszenia o wolnym stanowisku urzędniczym, a kończy w chwili zatrudnienia wytypowanej w jego wyniku osoby. Zawarcie umowy o pracę z osobą wyłonioną w drodze naboru, jest więc elementem postępowania naborowego. Niezasadny jest więc zarzut apelacji powódki, że procedura naboru została zakończona z dniem 23 grudnia 2008 r., gdy pozwany ogłosił wyniki naboru, wskazując w tej informacji, że na stanowisko kierownika (...)Centrum (...)została wybrana powódka. Procedura naboru została zakończona bowiem dopiero 12 stycznia 2009 r, to jest w dniu zawarcia przez pozwanego z powódką umowy o pracę. Zatem w dniu wejścia w życie przepisów ustawy z 2008 r. (tj. 1 stycznia 2009 r.), postępowanie dotyczące naboru, w wyniku którego wytypowano powódkę, nie zostało zakończone i zgodnie z art. 57 ust. 1 tej ustawy do tego postępowania należało zastosować przepisy ustawy z 1990 r. Na podstawie przepisów ustawy z 1990 r. zawierane były z pracownikami samorządowymi umowy o pracę przewidziane w kodeksie pracy, czyli umowy o pracę na okres próbny, na czas określony i na czas nie określony. Zawarcie z powódką przez pozwanego w dniu 12 stycznia 2009 r. umowy o pracę na okres próbny było więc zgodne z przepisami ustawy z 1990 r., stosowanymi w przedmiotowej sprawie na podstawie art. 57 ust 1 ustawy z 2008 r. Artykuł 25¹ § 1 k.p. nie znajduje zatem zastosowania w przedmiotowej sprawie, gdyż strony zawarły 12 stycznia 2009 r. umowę o pracę na okres próbny, a następnie dwie umowy o pracę na czas określony w dniach 1 kwietnia 2009 r. i 1 kwietnia 2010 r. Ustawodawca w art. 25¹ § 1 k.p. postanawia, że zawarcie kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony (przy zachowaniu warunków określonych w tym przepisie) jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Do tych trzech kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony nie zalicza się umowy zawartej na okres próbny. Niezasadny jest więc także zarzut apelacji o naruszeniu art. 16 ust 1 ustawy z 2008 r. w związku z art. 25¹ § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całości powyższego wyroku Sądu Okręgowego, powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: (-) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka może uzyskać pełnię ochrony swoich praw przez roszczenie o dopuszczenie do pracy i o wynagrodzenie, i wyłączeniu przez to istnienia interesu prawnego powódki w ustaleniu istnienia stosunku pracy o określonej treści; (-) art. 57 ust 1 ustawy z 2008 r. oraz art. 3a-3e ustawy z 1990 r, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że elementem postępowania naborowego jest zawarcie umowy o pracę i że do umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 12 stycznia 2009 r. zastosowanie mają przepisy ustawy z 1990 r.; (-) art. 16 ust. 1 ustawy z 2008 r w związku z art. 25¹ § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym. Z ostrożności procesowej skarżąca wniosła również o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi odwoławczemu, z pozostawieniem temu Sądowi rozpoznania wniosku o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 10.04.2014 r. (sygn. II PK 179/13) uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zważył, że istotą rozpoznawanego sporu jest istnienie między jego stronami umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany uznał, że zatrudnienie powódki zakończyło się 30 marca 2011 r. w związku z rozwiązaniem się w tym dniu umowy o pracę na czas określony. Natomiast powódka twierdzi, że łączy ją z pozwanym zawarta 1 kwietnia 2010 r. umowa o pracę na czas nieokreślony, która nie została rozwiązana. Z tym też wiąże swoje powództwo o ustalenie, że strony łączy umowa na czas nie określony.

Z art. 189 k.p.c., którego naruszenie zarzuca skarżąca, wynikają dwie przesłanki zasadności roszczenia o ustalenie. Pierwszą z nich jest istnienie interesu prawnego w ustaleniu istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa. Drugą - wykazanie przez powoda prawdziwości twierdzeń o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje lub nie istnieje. Pierwsza z tych przesłanek, tj., istnienie interesu prawnego, decyduje o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda o istnieniu stosunku prawnego lub prawa. Wykazanie istnienia drugiej z nich, tj. istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa, ostatecznie przesądza o zasadności lub niezasadności powództwa (por. wyrok SN z dnia 11 maja 2006 r., II PK 278/05, LEX nr 604205). Powództwo o ustalenie będzie zatem oddalone zarówno wtedy, gdy powód nie ma interesu prawnego w jego wytoczeniu, jak i wtedy, gdy interes taki istnieje, lecz twierdzenie powoda o istnieniu lub nieistnieniu stosunku prawnego okaże się bezzasadne. W ocenie Sądu Najwyższego, stanowisko Sądu Okręgowego, który uznał, że obie wyżej wymienione przesłanki zasadności przedmiotowego powództwa nie zostały spełnione, jest nietrafne.

W pierwszej kolejności odnosi się to do stwierdzenia przez Sąd drugiej instancji, że powódka nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia, że łączy ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony, ponieważ ma ona roszczenie o dopuszczenie do pracy. Sąd Najwyższy podziela, akcentowany także przez Sąd Okręgowy i utrwalony w orzecznictwie pogląd, że interes prawny nie istnieje wówczas, gdy jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne (wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., f CR 649/90, Lex nr 158145). Należy zaznaczyć, że poglądowi, iż możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela poglądy, zgodnie z którymi, możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (K. Piasecki, Postępowanie sporne rozpoznawcze, Warszawa 2004, s. 150 in.).

Odpowiedź na pytanie, czy powódka w niniejszej sprawie ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony wymaga bardziej szczegółowego rozważenia. Należy zgodzić się z Sądem drugiej instancji, że powódce przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za ustalony należy bowiem uznać pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, lecz pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta (por. uchwałę SN z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13t LEX nr 1402593 i wcześniejsze orzecznictwo powołane w jej uzasadnieniu). Należy jednak wziąć pod uwagę, że powództwo

o dopuszczenie do pracy, którego podstawę stanowi art. 22 § 1 k.p., może być wnoszone w różnych wypadkach, w tym także w sytuacjach, w których istnienie stosunku pracy nie jest przez pracodawcę kwestionowane. Dotyczy to np. żądania faktycznego dopuszczenia do pracy, od której pracodawca bezpodstawnie pracownika odsunął, dopuszczenia do wykonywania pracy umówionej, w razie gdy pracodawca bez podstawy prawnej zatrudnia pracownika przy innych pracach, dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy po ustaniu przyczyny odsunięcia od jej wykonywania (np. art. 179 § 1 k.p.), dopuszczenia do pracy pracownika po urlopie bezpłatnym, z którego korzystał w związku z zatrudnieniem na podstawie wyboru (np. art. 74 kp.t § 2 rozp. Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Oz. U. 1996 Nr 71, poz. 336). Poza tym orzeczenie nakazujące pracodawcy dopuszczenie pracownika do pracy nakłada jedynie obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. I PKN 233/97, OSNP 1998 nr 12, poz. 355). Wobec tego z sentencji orzeczenia nakazującego dopuszczenie pracownika do określonej pracy, zwłaszcza, gdy nie sporządzono do niego uzasadnienia lub w uzasadnieniu nie wskazano prawa lub charakteru stosunku pracy, z którym wiąże się dopuszczenie, może nie wynikać przyczyna prawna, dla której sąd takie orzeczenie wydał. W szczególności może z niej też nie wynikać, czy dopuszczenie do pracy dotyczy umowy na czas określony, czy nieokreślony (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX nr 1108547). Mając na uwadze art. 365 § 1 k.p.c. w którego świetle orzeczenie prawomocne, w tym wyrok ustalający wiąże sąd, który go wydał, inne sądy, organy państwowe i strony, należy stwierdzić, że wyrok nakazujący dopuszczenie do pracy, może nie wywrzeć skutku wiążącego wymienione w nim podmioty w zakresie ustalenia stosunku prawnego lub prawa, z którym dopuszczenie do pracy jest związane. Już z tego względu, wyrok ustalający, że strony wiąże umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może lepiej chronić prawny interes (określone potrzeby prawne) powoda. Odnosi się to także do powództwa o tego rodzaju ustalenie, niepowiązanego z żądaniem dopuszczenia do pracy. Zależnie bowiem od sytuacji, która zaistnieje w dniu jego uprawomocnienia się, powód może zdecydować, w jaki sposób wykorzystać uprawnienia wynikające z takiego ustalenia. W szczególności może okazać się, że nie jest już zainteresowany w dopuszczeniu go do pracy, lecz w realizacji innych uprawnień. Korzyścią prawną samą w sobie jest także wyjaśnienie sytuacji prawnej, pozwalające np. na prawidłowe (dostosowane do ustalonego rodzaju umowy) rozwiązanie stosunku pracy, jeśli powód nie będzie już zainteresowany jego kontynuowaniem.

Należy uznać, że w niniejszej sprawie powódka wykazała istnienie tak rozumianego interesu prawnego w ustaleniu, że wiąże ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Wskazała ona bowiem, że jej interes „sprowadza się do ustalenia jej statusu na gruncie stosunku pracy z pozwanym (istnienia stosunku pracy) oraz uszczegółowienia, że jest to stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka jest przygotowana do świadczenia pracy i doznaje przeszkód ze strony pozwanego, ze względu na stanowisko pozwanego i nie otrzymuje też wynagrodzenia. Powyższe pozwoli powódce na ustalenie jej uprawnień pracowniczych na gruncie łączącego ją z pozwanym stosunku pracy.

Odnośnie do drugiej z wymienionych wcześniej przesłanek zasadności przedmiotowego powództwa o ustalenie, Sąd Okręgowy uznał, że również ona nie została spełniona, ponieważ stosunek pracy, którego ustalenia żąda uległ już rozwiązaniu. Także ten pogląd jest nietrafny. Opiera się on na założeniu, że skoro zgodnie z art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. do postępowań dotyczących naboru wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, tj. ustawę z 1990 r., to do nawiązania z powódką stosunku pracy należało stosować przepisy tej ustawy, a nie ustawy z 2008 r. W związku z tym, w wyniku wnioskowania opisanego wyżej w części sprawozdawczej nin. uzasadnienia, Sąd uznał, że sporna umowa o pracę zawarta 1 kwietnia 2010 r. na czas do 30 marca 2011 r. nie może być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony. Wynika to stąd, że - zdaniem Sądu - zawarcie umowy o pracę z osobą wytypowaną w wyniku naboru jest elementem postępowania dotyczącego naboru na stanowisko urzędnicze w jednostce samorządowej, o którym stanowi art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. Dlatego podstawę nawiązania z powódką stosunku pracy określała ustawa z 1990 r. Mogła więc nią być umowa o pracę na okres próbny, której zawieranie z pracownikami zatrudnianymi po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym ustawa ta, w odróżnieniu od ustawy z 2008 r. (art. 16 ust 2), dopuszczała.

W ocenie Sądu Najwyższego opisana wykładnia art. 57 ust 1 ustawy z 2008 r. jest sprzeczna z jego literalnym brzmieniem. Zgodnie z tym przepisem, przepisy dotychczasowe, tj. ustawę z 1990 r, należy stosować tylko w zakresie „postępowań dotyczących naboru”. Określenie „przepisy dotychczasowe” oznacza więc wyłącznie przepisy postępowania naborowego (procedury naboru), a nie przepisy prawa materialnego określające podstawę zatrudnienia osoby wybranej w wyniku naboru. Kwestia ta pozostaje zatem poza zakresem stosowania art. 57 ust. 1 ustawy z 2008 r. Dlatego do określenia podstawy zatrudnienia wymienionej osoby stosuje się ustawę z 2008 r. (art. 16). Wniosek taki wynika z podstawowej zasady, zgodnie z którą fakt prawny powinien rodzić takie skutki prawne, jakie przewidują dla niego przepisy obowiązujące w chwili jego zajścia (tempus regit actum). Należy zatem uznać, że rodzaj umowy o pracę zawieranej w okresie od dnia wejścia w życie ustawy z 2008 r. z pracownikiem samorządowym wyłonionym w wyniku naboru na wolne stanowisko urzędnicze określa art. 16 tej ustawy, także wtedy, gdy zgodnie z jej art. 57 ust. 1 do postępowania dotyczącego naboru miały zastosowanie przepisy ustawy z 1990 r.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy powódka wniosła i wywiodła jak w apelacji, a pozwany podtrzymał wnioski twierdzenia zawarte w odpowiedzi na apelację, uzupełniając je pismem z dnia 13.10.2014 r.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki okazała się zasadną.

Zgodnie z art. 398²⁰ kpc Sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania na skutek uwzględnienia skargi kasacyjnej, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy przesądził dwie kwestie natury prawnej, kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Po pierwsze, że powódka ma interes prawny w żądanym ustaleniu stosunku prawnego. Po drugie zaś, że Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy w sprawie o sygn. IV Pa 21/13, dokonały niewłaściwej wykładni przepisu intertemporalnego i wbrew stanowisku zajętemu przez te Sądy, do określenia podstaw zatrudnienia powódki, należy stosować przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2014.1202 j.t.).

Wobec zakresu związania określonego art. 398²⁰ kpc, kwestie te, dla dalszego toku rozpoznania pozostają zamknięte. Dlatego też, argumentacja pozwanego wywiedziona w piśmie procesowym z dnia 13 października 2014 r., odnośnie braku po stronie powódki interesu prawnego w ustaleniu, nie może zostać uwzględniona.

Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że powódka wykazała istnienie interesu prawnego w ustaleniu, iż wiąże ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Wskazała ona bowiem, że jej interes „sprowadza się do ustalenia jej statusu na gruncie stosunku pracy z pozwanym (istnienia stosunku pracy) oraz uszczegółowienia, że jest to stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony”. Przy czym przesądzając tą kwestię, rozważania omawianego zagadnienia Sąd Najwyższy odniósł też do innych środków ochrony prawnej, jakie ewentualnie służą powódce i wzajemnej relacji tych środków.

Wyjaśniając zaś dodatkowo, w odniesieniu do zarzutów podniesionych przez pozwanego w piśmie z dnia 13 października 2014 r. zauważyć należy, że absolutnie nietrafnym ze strony pozwanego jest zarzut nadużycia i obejścia prawa – art. 264 kp.

Powództwo o dopuszczenie do pracy, a więc inne, które niewątpliwie również służy powódce w stanie faktycznym sprawy (tak uznał też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r.), nie jest bowiem ograniczone jakimkolwiek terminem zawitym, w tym terminem z art. 264 kp.

Roszczenia, do których odnosi się ten przepis, znajdują bowiem zastosowanie w sytuacji, gdy stosunek pracy nie istnieje lub przestaje istnieć (po rozwiązaniu umowy o pracę lub w okresie jej wypowiedzenia), bądź też w ogóle nie został nawiązany. W tej zaś sprawie powódka wywodzi swoje roszczenie z istnienia stosunku pracy.

W tym miejscu podnieść należy, że w niniejszej sprawie nie jest dopuszczalnym zakwalifikowanie faktu doręczenia powódce świadectwa pracy jako oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Fakt ten – co jest niesporne – nie był bowiem wyrazem woli pozwanego rozwiązania umowy o pracę, a wyrazem jego przeświadczenia, że umowa o pracę przestała wiązać strony. W tej więc sytuacji, świadectwo pracy miało wyłącznie walor oświadczenia wiedzy.

Nietrafnym jest też zarzut nieważności drugiej i trzeciej umowy o pracę, jako sprzecznej z art. 11 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 300 kp i 58 kc.

W odniesieniu do tego zarzutu prawidłowo wypowiedział się Sąd pierwszej instancji i Sąd Okręgowy w pełni podziela jego argumentację w tej kwestii.

Sąd Okręgowy, po ponownym rozpoznaniu sprawy, w pełni podziela też ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne.

Dodatkowo, na podstawie kopii akt osobowych powódki, Sąd Okręgowy ustalił niesporne fakty uprzedniego zatrudnienia powódki w jednostce samorządowej, tj. od 8.05.2000 r. do 31.05.2007 r. w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w Z., na stanowisku kierownika oddziału.

Ustalenie to ma znaczenie wobec odmiennej oceny prawnej podstaw zatrudnienia powódki, przyjętej przez Sąd Okręgowy w sprawie, od przedstawionej w pozwie.

Otóż wywodząc zatrudnieniu powódki u pozwanego na czas nieokreślony, wbrew stanowisku powódki, nie ma potrzeby poszukiwać odesłania przez art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych do art. 25¹ kp.

Zdaniem bowiem Sądu Okręgowego, ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, w sposób zupełny i wyczerpujący reguluje podstawy zatrudniania pracowników samorządowych.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy, 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.

W myśl natomiast art. 16 ust. 2 ustawy, w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przy czym według art. 19 ust. 1 ustawy, dla pracownika, o którym mowa w art. 16 ust. 2, w czasie trwania zawartej z nim umowy o pracę na czas określony organizuje się służbę przygotowawczą (...).

Dokonując systemowej wykładni tych przepisów, przy założeniu zupełności regulacji, przyjąć należy, że w przypadku zatrudnienia pracownika samorządowego, regułą jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

Umowa o pracę na czas określony jest możliwa, ale jedynie w przypadku przewidzianym art. 16 ust. 2, tj. w przypadku osób podejmujących pracę po raz pierwszy w jednostkach samorządowych, w celu odbycia służby przygotowawczej.

Pogląd taki wyraził też Jakub Stelina w Komentarzu do art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych (LEX 2013 r.), w którym wskazał: „(...) komentowany artykuł przewiduje, że - poza stanowiskami asystentów i doradców - w samorządowych jednostkach organizacyjnych zawiera się dwa rodzaje umów o pracę. Przepis ten nie określa jednak

precyzyjnych reguł dotyczących wyboru rodzaju umowy, poza wskazaniem w ust. 2 i 3, że z osobami zatrudnianymi po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych zawiera się umowy terminowe. Z unormowania tego można wyprowadzić wniosek, że kolejne umowy o pracę z urzędnikami samorządowymi muszą już być nawiązane na czas nieokreślony. Nie wynika to co prawda wprost z treści ustawy, niemniej jest logiczną konsekwencją unormowania zawartego w jej art. 16 ust. 2”.

Przy takiej wykładni, już pierwszą umowę z powódką, wobec jej wcześniejszego zatrudnienia w jednostce samorządowej na kierowniczym stanowisku urzędniczym, pozwany miał obowiązek zawrzeć na czas nieokreślony i taki właśnie walor – zgodnie z art. 18 § 1 i 2 k.p. – ma umowa z 12 stycznia 2009 r. Wobec powyższego, kolejne z zawartych przez strony umów o pracę, nie mogły wyrzucić skutku prawnego w zakresie postanowień dotyczących terminowości zatrudnienia powódki.

Dodać można, że nawet przy założeniu konieczności odbycia przez powódkę służby przygotowawczej, po 31 marca 2009 r., strony mogły zawrzeć wyłącznie umowę na czas nieokreślony.

Oczywiście Sądowi znane są odmienne poglądy doktryny odnośnie wykładni art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych, w szczególności, że skoro przepisy ustawy nie odnoszą się do rodzaju umowy zawieranej z urzędnikiem po zakończeniu przez niego pierwszej pracy, to w tej materii należy kierować się zasadą *in dubio pro libertate*, a więc interpretować wątpliwości na rzecz swobody woli stron (art. 11 k.p.).

Tej argumentacji nie sposób jednak podzielić, wobec nieprawdziwości założenia, że przepisy ustawy nie odnoszą się do rodzaju umowy zawieranej z urzędnikiem po odbyciu służby przygotowawczej, o czym przesądza przedstawiona wyżej wykładnia systemowa, znajdująca również uzasadnienie aksjologiczne, jako realizująca pożądaną ustrojowo stabilność zatrudnienia urzędników samorządowych.

Jednakże przyjmując nawet tą argumentację za prawidłową, zasadność roszczenia powódki wynika z powołanego przez nią odesłania, poprzez art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych do art. 25¹ § 1 kp.

W konsekwencji, uznając za zasadny zarzut apelacji, naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 16 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu w punkcie II sentencji orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Koszty te obejmują zwrot opłat poniesionych przez powódkę od apelacji i dwukrotnie od skargi kasacyjnej, łącznie 90 zł. oraz wynagrodzenie pełnomocnika ustalone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 5 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2, a także § 12 ust. 4 pkt 2 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 (Dz.U.2013.490.j.t), ewentualnie (skoro powódka reprezentowana jest w sprawie zarówno przez radcę prawnego, jaki i adwokata) § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 5 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2, a także § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461.j.t).

W obydwu powołanych rozporządzeniach wśród spraw z zakresu prawa pracy nie wymieniono spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Jest to bez wątpienia roszczenie o charakterze majątkowym (art. 23¹ k.p.c.), nie jest roszczeniem z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Z tej przyczyny nie można go zakwalifikować jako sprawy o roszczenia wymienione w § 11 (lub odpowiednio 12) ust. 1 pkt 3-5 rozporządzeń. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy można kwalifikować do kategorii spraw objętych § 11 (lub odpowiednio 12) ust. 1 pkt 1 rozporządzeń lub spraw wymienionych w § 11 (lub odpowiednio 12) ust. 1 pkt 2 rozporządzeń, w zależności od oceny, które z nich są sprawami o najbardziej zbliżonym rodzaju (§ 5 rozporządzenia).

W ocenie Sądu Okręgowego, sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest sprawą przedmiotowo o wiele bardziej zbliżoną do sprawy o nawiązanie stosunku pracy, niż do sprawy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie.

Z tej przyczyny, za podstawę wynagrodzenia pełnomocnika powódki przyjęto powołane wyżej przepisy.

Na łączną kwotę 480 zł wynagrodzenia składają się 60 zł. z prowadzenie sprawy przed Sądem pierwszej instancji, 180 zł za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym (stawka trzykrotna z uwagi na fakt trzykrotnego rozpoznania apelacji) oraz 240 zł. za sporządzenie i wniesienie dwóch skarg kasacyjnych.

SSO Jolanta Spychała SSO Katarzyna Kijowska-Kukulska SSR (del) Rafał Skrzypczak

z/

1. odnotować w kontrolce uz
2. odpisy doręczyć na wniosek

Zielona (...).10.2014 r.