

Sygn. akt VIII **Pa 62/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2016 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 6 października 2016r. w G.

**sprawy z powództwa** J. G.

**przeciwko** Urzędowi Miejskiemu w T.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 29 lutego 2016 r. **sygn. akt** VI P 906/15

1) oddała apelację;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 62/16

## UZASADNIENIE

Powódka J. G. wniosła pozew przeciwko Urzędowi Miejskiemu w T., w którym ostatecznie domagała się kwoty 8.818,40 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 9 sierpnia 2015 roku. W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazywała, że dnia 12 kwietnia 2015 roku wygrała konkurs na stanowisko urzędnicze podinspektora w referacie zamówień publicznych, organizowany przez pozwanego. Następnie w dniu 20 kwietnia 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony

wynoszący 6 miesięcy. W ocenie powódki została ona nieprawidłowo zakwalifikowana jako osoba po raz pierwszy podejmująca pracę w jednostkach samorządowych i skierowana została do odbycia służby przygotowawczej, posiadała bowiem kilkuletni staż pracy w jednostkach samorządowych. W dniu 20 lipca 2015 roku przeprowadzony został dla powódki egzamin, z którego uzyskała ona wynik negatywny. W związku z powyższym otrzymała ona wypowiedzenie umowy o pracę, bez wskazania przyczyny. Zdaniem powódki powyższy egzamin nie został przeprowadzony zgodnie z zarządzeniem Burmistrza i co istotne niesłusznie została ona zaliczona do katalogu osób po raz pierwszy podejmujących pracę w jednostce samorządowej, a co za tym idzie nie powinna odbywać służby przygotowawczej i zdawać egzaminu. Wskazana przez powódkę kwota odszkodowania stanowiła równowartość wynagrodzenia za czas jaki pozostawał do upływu umowy o pracę (3 miesiące) i 50% tzw. trzynastej pensji.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że nie musiał podawać przyczyny wypowiedzenia oraz, że pracownik, który posiada staż pracy w jednostkach samorządowych, lecz nie zdał lub nie zdawał egzaminu kończącego służbę przygotowawczą, spełnia przesłanki uznania go za pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy. W ocenie pozwanego egzamin przeprowadzony został zgodnie z zarządzeniem Burmistrza T.; w związku z negatywnym wynikiem tego egzaminu nie było możliwości dalszego zatrudniania powódki, o czym przesądza art. 19 ust. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1202). Pozwany zakwestionował również wysokość dochodzonego roszczenia o odszkodowanie, wskazując że jego maksymalna wysokość to kwota 8.505 zł odpowiadająca trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, uwzględniającego także dodatek za wysługę lat.

Wyrokiem z dnia 29 lutego 2016 roku, sygn. akt: IV P 906/15 Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo (pkt. 1 wyroku), zaś w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 20 kwietnia 2015 roku do dnia 8 sierpnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony (zawartej na czas od dnia 20 kwietnia 2015 roku do dnia 20 października 2015 roku) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku podinspektora. Według ustaleń Sądu Rejonowego u pozwanego obowiązuje zarządzenie nr (...) Burmistrza T. z dnia 18 lutego 2009 roku w sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Miejskim w T. (w brzmieniu obowiązującym na mocy wprowadzanych do niego zmian). Zgodnie z tym zarządzeniem każdy pracownik podejmujący po raz pierwszy zatrudnienie na stanowisku urzędniczym jest zobowiązany odbyć służbę przygotowawczą zakończoną egzaminem, za wyjątkiem pracowników, którzy zostali zwolnieni z obowiązku odbycia służby przygotowawczej na podstawie art. 19 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Pracownika do służby przygotowawczej kieruje bezpośredni przełożony, uzgadniając z Sekretarzem Gminy termin rozpoczęcia i zakończenia służby przygotowawczej, plan służby przygotowawczej oraz termin egzaminu. Egzamin końcowy jest ustny, zostaje on zaliczony z wynikiem pozytywnym, jeżeli pracownik otrzyma co najmniej 60% możliwych do uzyskania punktów. Pozytywny wynik egzaminu kończącego służbę przygotowawczą jest warunkiem dalszego zatrudnienia pracownika; pracownik, który nie zaliczył egzaminu z wynikiem pozytywnym nie ma możliwości powtórnego przystąpienia do egzaminu. Zarządzenie nie przewiduje również trybu odwołania od wyniku egzaminu. Sąd I instancji ustalił, że przed podjęciem pracy u pozwanego powódka w okresie od dnia 25 marca 2009 roku do dnia 30 września 2010 roku była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w L. na podstawie kolejno zawieranych po sobie umowach o pracę na czas określony – zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – na stanowiskach młodszego referenta i podinspektora w (...) Miejskiej i (...). Następnie w okresie od dnia 22 czerwca 2011 roku do dnia 31 marca 2014 roku powódka pracowała na podstawie umowy o pracę (początkowo na czas określony, natomiast od dnia 22 września 2011 roku na stanowisku podinspektora ds. inwestycji i zamówień publicznych w Urzędzie Gminy w (...), o czym wiedział pozwany ze świadectw pracy. Powódka u tych pracodawców nie zdawała egzaminu kończącego służbę przygotowawczą. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji powódka wygrała organizowany przez pozwanego konkurs na stanowisku urzędnicze podinspektora. W trakcie jego przebiegu nie wiedziała, że będzie zobligowana do odbycia służby przygotowawczej. W dniu 20 kwietnia 2015 roku strony zawarły umowę o pracę

na czas określony od dnia 20 kwietnia 2015 roku do dnia 20 października 2015 roku z powołaniem się na art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Miała wykonywać pracę na stanowisku podinspektora. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wynagrodzenie powódki zostało określone na kwotę 2.700 zł, dodatkowo z dniem 12 lipca 2015 roku powódka nabyła prawo do 5% dodatku za wieloletnią pracę w kwocie 135 zł miesięcznie. Jak ustalił Sąd I instancji pismem z dnia 27 kwietnia 2015 roku pozwana – w oparciu o regulację zarządzenia nr (...) Burmistrza T. z dnia 18 lutego 2009 roku – skierowała powódkę do odbycia służby przygotowawczej. Pozwana uznała bowiem, że wprawdzie powódka legitymuje się odpowiednim doświadczeniem zawodowym na stanowisku urzędniczym, to jednak nie odbyła wcześniej służby przygotowawczej. Jako opiekuna wyznaczono powódce A. P., jej bezpośredniego przełożonego oraz przedstawiono jej plan służby przygotowawczej, mającej trwać przez okres 8 tygodni, to jest od dnia 4 maja 2015 roku do dnia 26 czerwca 2015 roku. Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego w ramach odbywania służby przygotowawczej powódka miała odbyć kilkugodzinne praktyki w różnych komórkach organizacyjnych pozwanego. Pozwana przekazała powódce informacje o wykazie obowiązujących ją aktów prawnych, zestawieniu umiejętności praktycznych, które powinna nabyć oraz wykaz zagadnień egzaminacyjnych. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji egzamin kończący okres służby przygotowawczej odbył się w dniu 20 lipca 2015 roku. Egzamin miał formę ustną, co zgodne było z zarządzeniem Burmistrza T.. Według wskazanego zarządzenia powódka powinna otrzymać 5 pytań i dysponować 10 minutami na przygotowanie odpowiedzi. Każdy z członków komisji powinien był ocenić każdą odpowiedź i przyznać za nią punkty w skali od 0 do 5. Następnie punkty miały być zsumowane i należało ustalić procent otrzymanych przez zdającego punktów w stosunku do ilości punktów możliwych do zdobycia. Podczas egzaminu powódka otrzymała 12 pytań, uzyskała ona 40 punktów na 240 możliwych (16,67%) i nie zdała egzaminu. Według ustaleń Sądu I instancji oświadczeniem woli z dnia 21 lipca 2015 roku – pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 8 sierpnia 2015 roku. W wypowiedzeniu nie została wskazana przyczyna, powódka przypuszczała jednak, że wypowiedzenie związane jest z negatywnym wynikiem egzaminu. Pouczono powódkę o prawie odwołania do Sądu Pracy. W Urzędzie Miejskim w T. w dniach 13, 20 oraz 27 sierpnia 2015 roku przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła poważniejszych uchybień. Sąd I instancji ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów akta osobowe powódki, zarządzenie Burmistrza T. k. 13-20, pismo z dn. 27.04.2015r. k. 21, zaświadczenie k. 24, dokumenty k. 26-36, pismo PIP z dn. 30.09.2015r. k. 77, protokół kontroli PIP k. 85-89, a także w oparciu o przesłuchanie powódki k. 121v-123 oraz przedstawiciela pozwanego G. K. k. 123-123v.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy zważył, iż ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1202) stanowi tzw. pragmatykę służbową, określającą w sposób odrębny prawa i obowiązki odrębnej grupy zawodowej – pracowników samorządowych (w tym pracowników urzędów gmin). Wyłącza ona zastosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie przez siebie uregulowanym, z zastrzeżeniem, że w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Zgodnie z art. 43 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych spory ze stosunku pracy pracowników samorządowych rozpoznają właściwe sądy pracy. Sąd I instancji wskazał, że z instytucji art. 30 § 4 k.p. wynika, że umowę o pracę na czas określony, w której zastosowano klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia takiej umowy z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia (art. 33 k.p.) można wypowiedzieć bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. Sąd wskazał także na przepis art. 33 k.p. i podał, że w umowach zawartych na okres nieprzekraczający 6 miesięcy zawarcie klauzuli o dopuszczalności wypowiedzenia takiej umowy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, nie jest możliwe. W przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na czas określony pracownik może na podstawie art. 56 k.p. dochodzić odszkodowania bądź ma roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Jeżeli jednak upłynął już termin, do którego umowa miała trwać pracownik może na podstawie art. 59 k.p. dochodzić wyłącznie odszkodowania. Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 16 ust. 2 in fine ustawy o pracownikach samorządowych umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W stosunku do zasad ogólnych wynikających z Kodeksu pracy (art. 33 k.p.) przepis ten stanowi szczególną regulację dotyczącą wypowiedzenia umowy terminowej trwającej krócej niż 6 miesięcy. Sąd I instancji wskazał, że pozwany nie naruszył przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu umów o pracę na czas określony i

art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w zakresie dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia terminowej umowy o pracę. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a pozwany nie był zobowiązany do wskazywania przyczyny wypowiedzenia i konsultacji ze związkami zawodowymi, dopełnił też obowiązku pouczenia powódki o prawie odwołania. Sąd Rejonowy odniósł się do zarzutu powódki, iż nie była pracownikiem podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym a tym samym pozwana niesłusznie zawarła z nią umowę o pracę w oparciu o art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych i nie była ona zobligowana do odbycia służby przygotowawczej. W art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych przedstawiono definicję osoby podejmującej po raz pierwszy pracę, wskazując że jest to osoba, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy (m.in. w urzędach gmin) na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym. Sąd I instancji argumentował, że z literalnego brzmienia art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych wynika, że aby daną osobę uznać za pracownika podejmującego po raz pierwszy pracę wystarczy, gdy pracownik nie spełnił jednej z ujętych w tym przepisie przesłanek. Przepis ten zawiera dwie przesłanki negatywne, gdy obie te przesłanki nie zostaną spełnione, będziemy mieli do czynienia z osobą podejmującą pracę po raz pierwszy. Jest to, w ocenie Sądu orzekającego osoba, która nie była zatrudniona wcześniej w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego na czas nieokreślony i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym lub osoba, która nie była zatrudniona na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym. Definicja osoby podejmującej pierwszą pracę zakłada bowiem koniunkcję stażu pracy oraz zdanie egzaminu. W opinii Sądu I instancji rezultaty przeprowadzonej wykładni językowej ww. przepisu prowadzą do wniosku, że w sytuacji, gdy pracownik był zatrudniony w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, lecz nie odbył służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu w wyniku pozytywnym będzie musiał odbyć służbę przygotowawczą zakończoną egzaminem. Dlatego też zdaniem Sądu Rejonowego powódka w chwili zatrudniania w Urzędzie Miejskim w T. była pracownikiem podejmującym pracę po raz pierwszy w rozumieniu art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Powódka wprawdzie pracowała w Urzędzie Gminy w L. i w Urzędzie Gminy w (...) i posiadała staż pracy w urzędzie gminy przekraczających okres 6 miesięcy, to jednak nie odbyła wcześniej służby przygotowawczej. W konsekwencji Sąd stwierdził dopuszczalność zawarcia w umowie o pracę na czas określony 6 miesięcy zastrzeżenia dotyczącego możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zastosowane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowiło zatem naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Sąd I instancji podał, że unormowania zawarte w zarządzeniu nr (...) Burmistrza T. z dnia 18 lutego 2009 roku w sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Miejskim w T. korelują z normami ustawy o pracownikach samorządowych. Powódka słusznie została uznana za pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy, a zatem musiała odbyć służbę przygotowawczą w kształcie określonym tym zarządzeniem i skierowaniem z dnia 27 kwietnia 2015 roku do odbycia służby przygotowawczej. Zdaniem Sądu I instancji skoro powódka nie złożyła egzaminu końcowego, to w świetle art. 19 ust. 6 ustawy o pracownikach samorządowych – zgodnie z którym pozytywny wynik egzaminu kończącego służbę przygotowawczą jest warunkiem dalszego zatrudnienia pracownika – pozwana miała podstawy, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie był władny badać prawidłowości przeprowadzonego przez pozwaną egzaminu kończącego służbę przygotowawczą wobec powódki. Podał również, ani przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, ani wewnętrzne regulacje pozwanej nie przewidywały dopuszczalności zaskarżenia w trybie odwoławczym przebiegu i oceny egzaminu. Sąd I instancji orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 461).

J. G. zaskarżyła w całości wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 29 lutego 2016 roku, sygn. akt: IV P 906/15 zarzucając mu: - naruszenie prawa materialnego przez niezgodnie z definicją (art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach

samorządowych) i przedstawioną wykładnią uznanie mnie jako osoby podejmującej po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym w chwili podjęcia zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w T.. Kolejno pracodawca nie powinien kierować powódki do odbycia służby przygotowawczej ani do egzaminu kończącego tę służbę a tym bardziej nie miał prawa wypowiedzieć umowy z powody nie zdania takiegoż egzaminu. - naruszenie prawa materialnego oraz procesowego poprzez odstąpienie od zajęcia stanowiska w sprawie niezgodnego z zapisami Prawa Miejsowego przeprowadzenia przez Pozwanego służby przygotowawczej oraz egzaminu kończącego tę służbę.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, że Sąd I instancji uznał, iż kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła poważniejszych uchybień, jednakże takie ustalenie faktu jest nie możliwe gdyż Pozwany na poparcie tej tezy przedstawił niekompletny Protokół kontroli. Nadto podała, że wypowiedzenie z powodu otrzymania negatywnego wyniku egzaminu jest faktem, a nie przypuszczeniem Sądu. Pozwana argumentowała, że użyty w art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych pomiędzy przesłankami spójnik "lub" wskazuje, iż do uznania mnie jako osoby podejmującej pracę po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym wymagane jest spełnienie jednej z tych przesłanek. Powódka argumentowała dalej, że Sąd I instancji nie słusznie i nie zgodnie z przedstawioną wykładnią stwierdza, iż w chwili zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w T. powinnam być uznana za osobę podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym. Powódka zauważyła, iż przy takim wypaczeniu definicji ustawodawcy nawet osoba, która przejdzie służbę przygotowawczą i zakończy ją uzyskując pozytywny wynik egzaminu, zgodnie z zapisami ustawy o pracownikach samorządowych, dalej będzie uznana za osobę podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym. Powódka odnosząc się do stwierdzenia iż „Sąd nie był władny badać prawidłowości przeprowadzonego przez pozwaną egzaminu końcowego służbę przygotowawczą wobec powódki” informują, iż obie strony odnosiły się w pismach do sposobu przeprowadzenia służby oraz obie strony były przesłuchiwane w tym zakresie wiec de facto sprawa była zbadana. Powódka podniosła także, że pozwany nie kwestionował większości zarzutów co do niezgodnego z uregulowaniami Zarządzenia Nr (...) w sprawie szczegółowego przeprowadzenia służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Miejskim w T. przeprowadzenia służby przygotowawczej oraz egzaminu kończącego tą służbę takich jak: - Nie otrzymałam pytań na piśmie - § 7 pkt 6 ww. Zarządzenia, - Nie przyznano mi 10 minut na przygotowanie odpowiedzi - § 7 pkt 6 ww. Zarządzenia, Zarządzenie nakazuje poinformować pracownika o wyniku egzaminu na piśmie i informacja ta powinna zostać podpisana przez wszystkich Członków Komisji Egzaminacyjnej. Otrzymałam Zaświadczenie o negatywnym wyniku egzaminu kończącego służbę przygotowawczą podpisaną przez Burmistrza. Zaświadczenie nie zostało podpisane przez Członków Komisji Przetargowej.

W protokole nie zostały ujęte składniki sumy (niezgodnie z Zarządzeniem) wobec czego nie mogę dochodzić poprawności odpowiedzi na poszczególne pytanie. - Zadano mi 12 pytań a nie 5 jak przewidziano w Zarządzeniu. Powódka podnosiła również, że nie mogła zdobyć maksymalnej ilości punktów na egzaminie. Wskazała także, że skoro procedura odbycia służby przygotowawczej wraz z przeprowadzeniem egzaminu wynika bezpośrednio z ustawy o pracownikach samorządowych i Zarządzeń prawa miejscowego bezzasadne jest twierdzenie iż Sąd nie jest władny badać nieprawidłowości w przeprowadzeniu przez pozwanego egzaminu końcowego służbę przygotowawczą. Podnosząc powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa powódki w całości i ustalenie, że powódka nie jest zobowiązana do uiszczania opłaty dodatkowej.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany Urząd Miejski w T. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego wszystkich kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że Sąd I instancji prawidłowo i zgodnie z zasadami wykładni językowej zinterpretował art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Ze wskazanego przepisu wynika, że przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę rozumie się osobę, która:

- nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2, na czas nieokreślony lub,

- na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym. W świetle przedstawionych argumentów, należy uznać, iż powódka podejmując pracę w Urzędzie Gminy w (...) powinna zostać skierowana do odbycia służby przygotowawczej, jako osoba podejmująca pracę po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym w myśl przepisu art. 16 ust. 3 u.p.s.

Pozwany podniósł, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. Ponadto zwalczanie swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu własnej korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, ustaleń stanu faktycznego opartej na jego własnej ocenie lecz konieczne jest przy posłuszeniu się argumentami wyłącznie jurydycznymi wykazywanie. Pozwana, że służba przygotowawcza, jak i kończąca ją egzamin zostały przeprowadzone w zgodzie z regulacjami zawartymi w powołanym zarządzeniu Burmistrza T., co znajduje potwierdzenie w protokole egzaminu kończącego służbę przygotowawczą, który znajduje się w aktach sprawy.

### **Sąd drugiej instancji zważył co następuje :**

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Sądu drugiej instancji w całości podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy oraz podziela ocenę prawną wydanego orzeczenia. Bezsporne między stronami było, że powódka została zatrudniona na czas określony 6 miesięcy z możliwością wypowiedzenia umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, że w przypadku umów zawartych na czas określony bez znaczenia pozostają przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ani ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 roku ani kodeks pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. W związku z powyższym bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę pozostają okoliczności leżące u podstaw podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd oceniając zasadność żądania zasądzenia odszkodowania nie może badać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, chyba że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. W niniejszej sprawie nie można przyjąć, że pozwana podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracy z powódką dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego. Powódka takich okoliczności również nie podnosiła. Przytoczony w apelacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 roku sygn. 1 PK 1033 /05 dotyczy niezgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Nie można interpretować tego wyroku w ten sposób, że każdorazowo sąd rozpoznający sprawę związaną z wypowiedzeniem umów zawartych na czas określony winien badać przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Takie poglądy zawarty w uzasadnieniu apelacji nie znajduje uzasadnienia prawnego.

Słuszne jest również stanowisko Sądu Rejonowego, że podstawą zasądzenia odszkodowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas określony może być wyłącznie naruszenie przepisów o wypowiedzaniu takich umów. Zarzuty powódki w zakresie celowości i sposobu przeprowadzenia egzaminu, skierowania jej do odbycia służby przygotowawczej pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Spór w niniejszej sprawie winien dotyczyć wyłącznie kwestii prawnej, a to w wykładni z art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Powództwo podlegałoby uwzględnieniu, przy ustalonym stanie faktycznym, tylko w takim wypadku, gdyby okazało się że J. G. nie była osobą podejmującą po raz pierwszy pracę w rozumieniu art. 16 ust. 3. W przypadku ustalenia, że powódka taką osobą nie była wypowiedzenie byłoby niezgodne z przepisami, bo brak byłoby podstaw do zawarcia umowy o pracę na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, a zasadą jest, że niedopuszczalne jest wypowiedzenie umowy zawartej na okres do 6 miesięcy.

Sąd Rejonowy musiał dokonać wykładni przepisu art. 16 ust. 3. W toku postępowania przed sądem pierwszej instancji strony powoływały odmienne stanowiska doktryny dotyczące pojęcia „ osoby podejmującej po raz pierwszy pracę”, o

której mowa w art. 16. Należy przychylić się do stanowiska prezentowanego przez Sąd Rejonowy i tych przedstawicieli doktryny, którzy wskazują że osobą podejmującą po raz pierwszy pracę jest osoba, które nie była zatrudniona wcześniej w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego:

- na czas nieokreślony i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym,
- na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonymi i zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym

Zwrócić należy uwagę że przepis ten wskazuje przesłanki negatywne i dopiero wówczas gdy przesłanki te nie zostaną spełnione będziemy mieli do czynienia z osobą podejmującą pracę po raz pierwszy. Na prawidłowość takiej interpretacji wskazuje pośrednio również treść art. 19 ustawy o pracownikach samorządowych Otóż w art. 19 ust. 5 wskazano, że na umotywowany wniosek osoby kierującej komórką organizacyjną, w której pracownik jest zatrudniony, kierownik jednostki może zwolnić z obowiązku odbywania służby przygotowawczej pracownika, którego wiedza lub umiejętności umożliwiają należyte wykonywanie obowiązków służbowych. Zwolnienie ze służby przygotowawczej nawet pracownika posiadającego odpowiednią wiedzę i doświadczenie i nie zwalnia go z obowiązku przystąpienia do egzaminu kończącego służbę przygotowawczą o czym stanowi art. 19 ust. 7. Należy wskazać że bezterminową umowę na stanowisku urzędniczym może podpisać tylko osoba, które już w samorządzie na takim stanowisku pracowała, odbyła służbę przygotowawczą i zdała pozytywnie egzamin. Każda inna osoba powinna być traktowana jako podejmująca zatrudnienie na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy.

Przyjmując argumentację powódki okazałoby się, że służby przygotowawczej nie musi odbyć żadna osoba, która była zatrudniona w ramach jednej umowy o pracę w jednostce samorządowej dłużej niż 6 miesięcy. Takiego wniosku nie można wysnuć z treści art. 16 ust. 3 i przeczy takiemu stanowisku treść art. 19. Należy przyjąć że zamiarem ustawodawcy było zatrudnianie na stanowisku urzędniczym na czas nieokreślony jedynie takich pracowników ,którzy oprócz odpowiedniego stażu pracy posiadają również kwalifikacje potwierdzone wynikiem pozytywnym egzaminu urzędniczego. Inaczej mówiąc, zdanie egzaminu jest elementem niezbędnym do dalszego zatrudniania pracownika niezależnie od tego jaki staż urzędniczy posiada. Dlatego też literaturze prawniczej zwraca się uwagę na to, że nawet wieloletni pracownik samorządowy, posiadający odpowiednią wiedzę i doświadczenie, podejmujący pracę na podstawie nowej umowy w urzędzie samorządowym musi zdać egzamin, aby kontynuować zatrudnienie po rozwiązaniu się zawartej umowy na czas określony ( art. 16 ust. 2). Okoliczność, że powódka wcześniej była zatrudniona w innych jednostkach samorządowych i posiadała ponad 6-miesięczny staż pracy nie zwalniał pozwanego z obowiązku zastosowania przepisu art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych.

Apelację jako bezpodstawną oddalono w na podstawie art. 385 k.p.c.. Z uwagi na to, że wykładnia art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych budzi wątpliwości, o czym świadczy błędne stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy i tych przedstawicieli doktryny, na których powołuje się powódka, Sąd uznał że w sprawie wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu artykułu 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego .

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia