Sygn. akt IV P 50/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Białej Podlaskiej

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Waldemar Bańka
Ławnicy:	Elżbieta Krajewska Dariusz Sikora
Protokolant:	p. o. protokolanta Magdalena Zazula

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2015 roku w Białej Podlaskiej na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Urzędowi Gminy w M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. oddala wniosek powoda B. K. o zasądzenie kosztów procesu,

III. zasądza od powoda B. K. na rzecz pozwanego Urzędu Gminy w M., kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych, tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 50/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 lutego 2014 r. (data wpływu) powód B. K. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym Urzędem Gminy w M., do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przedstawił przebieg i podstawy dotychczasowego zatrudnienia w pozwanym urzędzie. Wskazał, że od dnia 17 grudnia 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś 17 stycznia 2014 r. otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w związku z wygaśnięciem mandatu wójta gminy, czyli na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. W jego ocenie, działanie pracodawcy było sprzeczne z prawem z uwagi na fakt, iż nie był on pracownikiem w rozumieniu wcześniej wskazanej ustawy, co oznacza, że wygaśniecie mandatu wójta nie miało wpływu na wygaśnięcie jego stosunku pracy. Wymienił szereg czynności, które wykonywał w pozwanym urzędzie, a które nie mieściły się w zakresie obowiązków doradcy. Ponadto podniósł, iż z uwagi na fakt, że jest radnym Powiatu (...), rozwiązanie z nim stosunku pracy wymagało uprzedniej zgody rady powiatu.

Reprezentant pozwanego powództwa nie uznał, wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał okres zatrudnienia powoda w pozwanym urzędzie. Wyjaśnił, że powód był pracownikiem zatrudnionym na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych, z której wynika, iż asystenci i doradcy są zatrudniani na czas trwania kadencji wójta, co oznacza, że umowa o pracę powoda rozwiązała się z mocy prawa w momencie zakończenia kadencji dotychczasowego wójta. Wskazał, iż w związku z faktem, że powód został zatrudniony bez przeprowadzania konkursu na stanowisko doradcy, podstawę jego zatrudnienia mógł stanowić jedynie art. 17 ustawy o pracownikach samorządowych, gdyż tylko ten przepis reguluje zatrudnienie doradców w urzędzie gminy bez przeprowadzania konkursu. W pozostałych przypadkach zastosowanie ma art. 11 ustawy, który przewiduje konieczność przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru.

W piśmie procesowym z dnia 19 listopada 2014 r. pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał również tak określonego żądania i wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód B. K. został zatrudniony w pozwanym Urzędzie Gminy w M. od dnia 16 kwietnia 2012 r., początkowo na stanowisku sekretarza gminy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, tj. do dnia 15 kwietnia 2013 r. /kopia umowy o pracę – k. 4/. Porozumieniem z dnia 17 lipca 2012 r. strony zmieniły dotychczasowe warunki, w zakresie zajmowanego stanowiska, na pełniącego obowiązki sekretarza gminy /kopia porozumienia zmieniającego – k. 5/.

Pismem z dnia 28 grudnia 2012 r., na podstawie porozumienia, strony rozwiązały umowę o pracę /kopia porozumienia – k. 6/.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2012 r. powód został zatrudniony w pozwanym urzędzie gminy na czas określony, tj. od dnia 29 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., na stanowisku doradcy ds. administracyjno-organizacyjnych /kopia umowy – k. 7/.

Aneksem do umowy z dnia 29 listopada 2013 r. strony przedłużyły czas trwania poprzedniej umowy - do dnia 31 grudnia 2014 r. /kopia aneksu – k. 8/.

Na skutek referendum gminnego w sprawie odwołania Wójta Gminy M. przed upływem kadencji, zarządzonego na dzień 15 grudnia 2013 r., Wójt Gminy M. M. K., został odwołany z zajmowanego stanowiska/kopia protokołu – k. 50-51/.

W świadectwie pracy powoda z dnia 13 stycznia 2014 r. wskazano, iż stosunek pracy ustał z dniem 17 grudnia 2013 r., w wyniku wygaśnięcia mandatu wójta, na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i art. 17 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych /kopia świadectwa pracy– k . 9,10/.

W wyborach, które odbyły się w dnia 21 listopada 2010 r. powód został wybrany radnym Powiatu (...) /kopia zaświadczenia – k. 14/.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań powoda B. K. /k. 66v-67, 142/, reprezentanta pozwanego K. A. /k. 141v-142, 142v/, przesłuchanych w trybie art. 299 k.p.c., zeznań świadka M. K. /k. 126-127v/ oraz dokumentów zebranych w sprawie, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Sąd zważył, co następuje:

Żadne z roszczeń zgłoszonych przez powoda nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności oceny wymaga roszczenie zawarte w pozwie, dotyczące ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy do dnia 31 grudnia 2014 r. Podstawę prawną tego roszczenia stanowi art. 189 k.p.c. Zgodnie z jego treścią powód może domagać się ustalenia przez sąd istnienia prawa lub stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. B. K. uzasadniając posiadanie interesu prawnego podniósł, iż chce uzyskać pewność w zakresie swojego statusu pracowniczego. Podkreślenia wymaga, że z treści świadectwa pracy powoda, z dnia 13 stycznia 2014 r. wynika, iż jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn tam podanych. W tej sytuacji powód powinien, kwestionując stanowisko pełniącego funkcje wójta, wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy, bądź o odszkodowanie.

W wyroku z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 211/07, Lex nr 465980) Sąd Najwyższy uznał, że z tego typu roszczeniami może wystąpić pracownik, którego stosunek pracy wygasł. Skoro z takimi roszczeniami pracownik może wystąpić w razie wygaśnięcia stosunku pracy, to tym bardziej może to uczynić w sytuacji, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę. Utrwalony w orzecznictwie jest pogląd, że interes prawny do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego w zasadzie nie zachodzi, jeżeli zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2009 r., III CZP 79/09, Lex nr 533836). Stanowisko to Sąd Najwyższy wyraził w cytowanym już wyroku z dnia 20 marca 2008 r., gdzie stwierdził, że żądania ustalenia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. Dodał, że pracownik w takiej sytuacji może przeciwstawić przysługujące mu roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Podzielając te poglądy Sąd stanął na stanowisku, iż powód nie posiada interesu prawnego do wniesienia sprawy o ustalenie stosunku pracy, skoro mógł wystąpić z roszczeniami z art. 56 k.p. Ubocznie należy zauważyć, iż z takim roszczeniem wystąpił dopiero w piśmie procesowym z dnia 19 listopada 2014 r.

Z tych samych powodów nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie dotyczące ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Szerszego omówienia wymaga roszczenie o przywrócenie do pracy. Jak już wcześniej wspomniano powód został początkowo zatrudniony na stanowisku sekretarza gminy. Po podjęciu, od dnia 17 lipca 2012 r., działalności gospodarczej pod nazwą (...) Centrum (...) w M., strony zawarły porozumienie o zatrudnieniu powoda na stanowisku p.o. sekretarza gminy. Działanie to nie czyniło zadość wymogowi art. 4 pkt 6 i art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne. Mimo, iż powód został pozbawiony prawa podpisywania decyzji administracyjnych, nadal wykonywał pozostałe obowiązki sekretarza gminy. Zmiana w tym zakresie nastąpiła dopiero po skierowaniu pisma do wójta gminy przez L. Urząd Wojewódzki w L. /k. 52-53/. Po rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, co nastąpiło 28 grudnia 2012 r., już następnego dnia strony zawarły umowę o pracę, w której stanowisko powoda zostało określone jako doradca ds. administracyjno-organizacyjnych. Istotne, że zatrudnienie to nastąpiło bez przeprowadzenia konkursu oraz, że powód wykonywał te same czynności co poprzednio na stanowisku p.o. sekretarza gminy. Zgodnie z treścią art. 17 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202), zwanej dalej ustawą, wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta i marszałek województwa mogą zatrudniać osoby na stanowiskach doradców i asystentów odpowiednio w urzędzie gminy, starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim. Zaś treść art. 11 ust 1 tejże ustawy wskazuje, że nabór kandydatów na wolne stanowisko urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Wskazany art. 17 ustawy stanowi jedyną podstawę prawną nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi, wyłączającą obowiązek przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru. Dodatkowo wskazać należy, iż osoba zatrudniana po przeprowadzeniu naboru w drodze konkursu składa ślubowanie, jest poddawana okresowej ocenie, czy też odbywa służbę przygotowawczą. W trakcie zatrudnienia powód nie podlegał wskazanym obowiązkom.

Równocześnie z zatrudnieniem powoda na tym stanowisku wójt Zarządzeniem Nr 81.2012 z dnia 31 grudnia 2012 r. dokonał zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy tworząc stanowisko doradcy ds. administracyjno-organizacyjnych /§ 5 pkt 4 – k. 101-115/. Ponadto wcześniejszym zarządzeniem wójt wprowadził nowy regulamin

wynagradzania, w którym maksymalna stawka wynagrodzenia sekretarza gminy została ustalona według XVIII kategorii zaszeregowania, a doradcy według XXII kategorii zaszeregowania /kopia - k. 120-120v/. Warto zauważyć, iż obydwa regulaminy zostały wprowadzone na podstawie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.

Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż powód został zatrudniony na stanowisku doradcy, wymienionym w art. 17 ustawy i to w celu obejścia przepisów o obowiązku przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru oraz o zakazie prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne.

O takich motywach postępowania stron przekonuje również zawarcie w dniu 29 listopada 2013 r. aneksu do umowy o pracę, mocą którego przedłużono czas trwania umowy o pracę do 31 grudnia 2014 r., a więc na okres dłuższy niż pełna kadencja wójta. Zawarcie tego aneksu na ponad miesiąc przed upływem terminu, do którego była zawarta umowa o pracę, można wytłumaczyć jedynie obawą, że w zbliżającym się referendum M. K. zostanie odwołany z funkcji wójta gminy. Przedłużenie zatrudnienia powoda na okres po upływie pełnej kadencji wójta, stanowi rażące naruszenie art. 17 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, który stanowi, że zatrudnienie tych osób następuje na czas pełnienia funkcji przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty lub marszałka. Oznacza to, że termin końcowy umowy zawieranej na czas określony stanowi wygaśnięcie mandatu wójta, przy czym nie ma znaczenia podstawa wygaśnięcia mandatu.

W tej sytuacji uznać należy, że stosunek pracy powoda rozwiązał się z mocy prawa, bez konieczności składania jakichkolwiek oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron. Rozwiązanie tego stosunku było związane z wygaśnięciem mandatu ówczesnego wójta gminy M., którego kadencja uległa skróceniu na mocy gminnego referendum. Okoliczność, iż powód pełnił funkcję radnego Powiatu (...), nie stała na przeszkodzie rozwiązaniu stosunku pracy z mocy ustawy. Dla oceny, iż powód został zatrudniony na stanowisku doradcy, o którym mowa w art. 17 ustawy, nie może mieć decydującego znaczenia zakres czynności jaki został mu ustalony.

Dodatkowo należy podkreślić, iż działania powoda oraz ówczesnego wójta gminy M. uznać należy za naruszające treść art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Stosownie do ich treści czynność prawna sprzeczna z ustawą, zasadami współżycia społecznego albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek.

Działanie stron pozostawało także w sprzeczności z treścią art. 8 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło zgodnie z powołanymi przepisami i z tego względu również powództwo o przywrócenie do pracy należało oddalić.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu uzasadnienia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zasądzona kwota 60 zł stanowi wynagrodzenie pełnomocnika powoda, ustalonego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu, jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę, został oddalony (art. 98 § 1 k.p.c. – a contrario).

Z tych względów, na podstawie powołanych przepisów, orzeczono jak w sentencji wyroku.