

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 grudnia 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i (...) w sprawie o sygn. akt XP 711/20 z powództwa J. P. przeciwko Centrum (...) w Ł. o odszkodowanie za nie zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, w punkcie 1 oddalił powództwo, nie obciążył powódki kosztami sądowymi, które przejął na rachunek Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi (punkt 2).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. zatrudniona była w Centrum (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony do dnia 29 grudnia 2019 roku na stanowisku starszego specjalisty.

Do obowiązków powódki należały sprawy kadrowe i sprawy uczniowskie.

Stosunek pracy między stronami został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 29 grudnia 2019 roku w związku z przejściem powódki na emeryturę. Powódka od dnia 30 grudnia 2019 roku jest uprawniona do emerytury.

W dniu 20 grudnia 2019 roku pozwany ogłosił publicznie nabór kandydatów do pracy na wolne stanowisko specjalisty u pozwanego na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Zgodnie z ogłoszeniem o naborze na stanowisko starszego specjalisty pozwany określił wymiar czasu pracy 1/2 etatu, rodzaj umowy : na czas nieokreślony, termin składania ofert – 30 grudnia 2019 roku, jako miejsce pracy określono siedzibę placówki pozwanego Ł., ul.(...).

Powódka przed rozwiązaniem stosunku pracy rozmawiała z dyrektorem pozwanego i złożyła obietnice, iż jak nie zgłosi się nikt chętny do pracy na stanowisku specjalisty, to będzie gotowa podjąć zatrudnienie.

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko przygotowywała powódka. W ogłoszeniu pojawiła się błędna informacja, iż zatrudnienie ma nastąpić na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Zarządzeniem dyrektora pozwanego z dnia 27 grudnia 2017 roku powołał komisję konkursową do przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze – starszego specjalisty w Centrum (...) w Ł.. W skład komisji konkursowej weszła T. Ł. – dyrektor pozwanego jako Przewodnicząca Komisji, K. K. – wicedyrektor pozwanego jako członek komisji oraz B. S. jako sekretarz komisji.

Wraz z zarządzeniem o powołaniu komisji konkursowej pozwany opracował regulamin naboru na wolne stanowisko urzędnicze w Centrum (...) w Ł.. Zgodnie z § 5 zarządzenia poszczególne etapy naboru obejmują : ogłoszenie o naborze, przyjęcie ofert, przeprowadzenie procedury wyboru, to jest analiza zgłoszonych kandydatur, ogłoszenie wyniku naboru, podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisanie umowy o pracę. Stosownie do brzmienia § 11 zarządzenia dyrektor pozwanego podejmuje ostateczną decyzję o zatrudnieniu wybranego kandydata lub o ponownym przeprowadzeniu naboru.

Powódka w dniu 30 grudnia 2019 roku złożyła w ramach dokumenty stosowne dokumenty, wymagane z ogłoszeniem o naborze na wolne stanowisko starszego specjalisty.

Powódka była jedyną kandydatką na wolne stanowisko starszego specjalisty.

W dniu 3 stycznia 2020 roku powódka została wybrana przez komisję konkursową na wolne stanowisko starszego specjalisty.

W dniu 3 stycznia 2020 roku strony wstępnie podczas konkursu rozmawiały o zasadach funkcjonowania powódki w szkole. Powódka stawiała warunek by świadczyć pracy jedynie we wtorki i czwartki po 10 godzin dziennie. Dyrektor pozwanego informował powódkę, iż zamierza zatrudnić dodatkowo jeszcze osobę na 1/2 etatu z zakresem, jak powódki i zwracał się by powódka wprowadziła tę osobę w swój zakres obowiązków. Powódka była niezadowolona z tej propozycji, przede wszystkim z uwagi na to, iż musiałaby dzielić z kimś pokój, co było problemem z uwagi na palenie przez powódkę tytoniu. Nie zostały ustalone warunki wynagradzania powódki. Dla dyrektora pozwanego propozycja powódki by ta pracowała jedynie w 2 dni w tygodniu była niezadawalająca.

W dniu 7 stycznia 2020 roku powódka sporządziła projekt umowy o pracę, który przedstawiła dyrektorowi pozwanego do akceptacji. Zgodnie ze sporządzonym projektem umowa o pracę miała zostać zawarta od dnia 7 stycznia 2020 roku na czas nie określony. Zgodnie z warunkami zapisanymi w umowie o pracę powódka miała zajmować stanowisko starszego specjalisty, miejsce wykonywania pracy – Centrum (...) w Ł., wymiar czasu pracy – 1/2 etatu, wynagrodzenie – zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowo - wychowawczych prowadzonych przez Miasto Ł. z dnia 30 maja 1997 roku, to jest wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1612 złotych, dodatek stażowy w wysokości 20 %, dodatek funkcyjny w wysokości 260 złotych. Jako dzień rozpoczęcia pracy w projekcie umowy wskazano dzień 7 stycznia 2020 roku.

Dyrektor pozwanego odmówił podpisania umowy. Zakwestionowała rodzaj umowy na czas nie określony. Warunki wynagrodzenia umowy o pracę wpisane przez powódkę w umowie nie były między stronami ustalone. Wówczas dyrektor pozwanego poinformował powódkę, iż pozwany nie wyraża zgody na zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na warunkach wskazanych w projekcie umowy.

W dniu 9 stycznia 2020 roku powódka skierowała do pozwanego pismo, w którym zwróciła się do pozwanego o zawarcie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 7 stycznia 2020 roku. Powódka wskazała w treści pisma, iż zobowiązanie do zawarcia umowy o pracę z wybranym w drodze konkursu kandydatem wynika z art. 13 a ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Powódka podniosła także, iż konkurs jaki odbywał się na wolne stanowisko starszego specjalisty jasno określał wymiar czasu pracy i rodzaj umowy. Rodzaj umowy zdecydował o aplikacji przez powódkę na to stanowisko. Zdaniem powódki po zakończeniu konkursu w dniu 3 stycznia 2020 roku pomimo nie zawarcia umowy pisemnej o pracę doszło do jej zawarcia na czas nie określony ustanie, gdyż rodzaj umowy wynikał z ogłoszenia o naborze. Powódka podniosła także, iż w tym dniu omówiła z dyrektorem pozwanego w obecności komisji konkursowej warunki umowy o pracę (praca we wtorki i czwartki) oraz czas jej rozpoczęcia (7 stycznia 2020 roku), a powódka została zobowiązana do sporządzenia umowy na piśmie. Jednocześnie powódka wskazała, iż dyrektor pozwanego odmówił podpisania umowy uznając, iż umowa powinna trwać do 31 grudnia 2020 roku.

W odpowiedzi na pismo pozwany pismem z dnia 27 stycznia 2020 roku poinformował powódkę, iż na podstawie §11 regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze u pozwanego dyrektor pozwanego podjął ostateczną decyzję o niezatrudnieniu powódki i o ponownym przeprowadzeniu naboru na to stanowisko. Dyrektor pozwanego, nie podważając wyników naboru, na który powódka zgłosiła się jako jedyny kandydat dyrektor pozwanego skorzystał z uprawnienia do podjęcia ostatecznej decyzji w sprawie zatrudnienia na podstawie wyników naboru, po ponownym dokonaniu przeglądu kadr i zatrudnienia u pozwanego. Protokół komisji konkursowej nie stanowił i nie mógł stanowić umowy przedwstępnej o pracę. Prowadzone między stronami rozmowy nie zostały zakończone zawarciem tej umowy, albowiem zaproponowana ze strony powódki wersja umowy nie uzyskała akceptacji dyrektora pozwanego.

Ostatecznie ogłoszony został kolejny nabór w dniu 8 stycznia 2020 roku. Termin składania ofert był wyznaczony do dnia 20 stycznia 2020 roku. Powódka nie wzięła udziału w ogłoszonym naborze. W wyniku naboru wyłoniona została kandydatka i została z nią podpisana umowa o pracę na okres 3 miesięcy na stanowisku.

Powódka w dniach od 4 stycznia 2020 roku do 5 stycznia 2020 roku sporządziła w imieniu pozwanego sprawozdanie do Urzędu Miasta Ł. Wydziału (...), w dniu 2 stycznia 2020 roku zajmowała się z miejsca swojego zamieszkania

(mimo, iż nie została ustalona praca zdalna powódki) opracowywaniem dokumentacji kadrowej (wnioski urlopowe, ewidencja czasu pracy, zmiana wynagrodzeń), w dniu 3 stycznia 2020 roku przygotowała ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko, w dniu 7 stycznia 2020 roku przygotowała ogłoszenie o naborze, przygotowała projekt umowy o pracy dla siebie, którą przedstawiła pozwanej do akceptacji. Powódka podejmowała także zadania ze swojego dotychczasowego zakresu obowiązków w grudniu 2019 roku po dniu 29 grudnia 2019 roku. Zadania te wykonywała w ramach pracy zdalnej, mimo, iż nigdy nie zostały ustalone u pozwanego zasady i uprawnienia powódki do pracy zdalnej. W dniu 9 stycznia 2020 roku powódka zdała dokumenty osobowe w obecności B. S..

Wynagrodzenie powódki do dnia 29 grudnia 2020 roku w ramach zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło 4.468 złotych.

Sąd Rejonowy oceniając materiał dowodowy odmówił wiary zeznaniom powódki w zakresie twierdzeń o uzgodnieniu w pełni warunków zatrudnienia z dyrektorem pozwanego w dniu 3 stycznia 2020 roku. Zeznania powódki według Sądu I instancji pozostają w sprzeczności ze zgodnymi zeznaniami pozwanego i przesłuchanych świadków. Wskazać należy w ocenie Sądu Rejonowego na rozbieżności w twierdzeniach powódki, które wynikały z jej zeznań oraz twierdzeń wynikających z pozwu, gdzie powódka wskazywała, iż uzgodnienie warunków zatrudnienia u pozwanego nastąpiło po zakończeniu procesu rekrutacji w obecności komisji konkursowej. Zeznaniami tym w całości zaprzeczyli świadkowie B. S. i K. K.- członków komisji konkursowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po tak przeprowadzonej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, że powódka precyzowała roszczenia wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu nie zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę oraz wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń 2020 roku.

Według Sądu meriti umowa przyrzeczona jest następstwem umowy przedwstępnej, która ma charakter gwarancyjny i stanowi zabezpieczenie interesów obu stron. Problem umów przedwstępnych nie został unormowany bezpośrednio w przepisach Kodeksu pracy. Nie oznacza to, że takie umowy w stosunkach pracy są niedopuszczalne. Nie ma bowiem przeszkód prawnych, by strony w umowie przedwstępnej zobowiązały się do zawarcia oznaczonej umowy o pracę (zob. postanowienie SN z 13.5.1977 r., I PZ 23/77, (...) Nr (...) oraz uchwałę SN z 21.6.1972 r., III PZP 13/72, OSNC Nr 11/1972, poz. 201). Podstawę prawną do zawarcia umowy przedwstępnej stanowi art. 389 kc, który – na mocy art. 300 KP – ma odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy (zob. wyrok SN z 15.3.1977 r., I PRN 22/77, niepubl.). Umowa przedwstępna nie ma charakteru ostatecznego, lecz jedynie zobowiązuje jedną ze stron lub obie strony do zawarcia oznaczonej umowy w przyszłości. Zgodnie z art. 389 kc umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy, powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. W przedwstępnej umowie o pracę należy więc zamieścić dane dotyczące stron umowy, rodzaju umowy, rodzaju pracy i miejsca jej wykonywania, wymiaru czasu pracy, warunków płacowych oraz terminu zawarcia umowy przyrzeczonej. Umowa niespełniająca tych wymagań jest nieważna (zob. wyrok SA w Katowicach z 14.1.2000 r., I ACa 914/99, OSA Nr 2/2001, poz. 8). Umowa o pracę, zgodnie z art. 29 § 2 kp, powinna być zawarta w formie pisemnej, jednak umowa przedwstępna zobowiązująca do jej zawarcia może być zawarta w formie ustnej lub innej dowolnej formie, żaden bowiem przepis prawa nie określa wymogów co do jej formy. Decyzja stron w tym zakresie ma jedynie znaczenie przy określaniu jej skutków oraz w postępowaniu dowodowym. Zgodnie bowiem z art. 390 kc, jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyła się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Strony mogą w umowie przedwstępnej odmiennie określić zakres odszkodowania, np. zastrzegając karę umowną. Podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z art. 390 kc jest zatem nie odstąpienie od umowy przedwstępnej, lecz sam fakt uchylenia się od zawarcia umowy przyrzeczonej (zob. zob. wyrok SN z 2.4.2004 r., III CK 417/02, niepubl.). Przez uchylenie się od zawarcia umowy, będące przesłanką dochodzenia m.in. roszczenia o jej zawarcie, należy rozumieć tylko bezpodstawną odmowę zawarcia umowy przyrzeczonej (zob. wyrok SN z 26.9.2001 r., IV CKN 461/00, niepubl.).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że jeżeli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej, w szczególności wymaganiom co do formy, strona uprawniona, czyli wyłącznie kandydat na pracownika, może dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej (zob. wyrok SN z 10.9.1997 r., I PKN 243/97, OSNP Nr 12/1998, poz. 357). Gdyby natomiast pracodawca uchylał się od złożenia oświadczenia woli, wówczas strona uprawniona może dochodzić nawiązania stosunku pracy na drodze postępowania sądowego. Prawomocne oświadczenie sądu stwierdzające, zgodnie z żądaniem pozwu, obowiązek danej osoby do złożenia oświadczenia woli zastępuje bowiem to oświadczenie i powoduje w przypadku umowy o pracę nawiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy. Pracownik może dochodzić zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę także wtedy, gdy wprowadzie zawarto umowę o pracę, jednak jej warunki dotyczące rodzaju pracy i wysokości wynagrodzenia odbiegają w sposób istotny od warunków ustalonych w umowie przedwstępnej (zob. wyrok SN z 3.10.1979 r., I PRN 128/79, OSNC Nr 1–2/1980, poz. 39). Strona, która uchyla się od zawarcia umowy przyrzeczonej, nie może dochodzić jej zawarcia, niezależnie od tego, kiedy druga strona odstąpiła od umowy (zob. wyrok SN z 30.5.2006 r., IV CSK 66/06, niepubl.).

Jeżeli jednak umowa przedwstępna nie czyni zadość tym wymaganiom, to strona uprawniona, zarówno pracownik, jak i pracodawca, może dochodzić jedynie naprawienia szkody, którą poniosła, na skutek tego, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej, przy czym wysokość tego odszkodowania z reguły nie powinna przekraczać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną (zob. uchwała SN z 22.4.1977 r., I PZP 5/77, OSNC Nr 10/1977, poz. 180).

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka wywodziła, że odpowiedzialność pozwanego wynika z zobowiązania pozwanego do zawarcia umowy o pracę, a to wynika z okoliczności wyboru powódki w drodze konkursu na wolne stanowisko starszego specjalisty na podstawie art. 13 a ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Powódka podniosła, iż konkurs jaki odbywał się na wolne stanowisko starszego specjalisty jasno określał wymiar czasu pracy i rodzaj umowy. Rodzaj umowy zdecydował o aplikacji przez powódkę na to stanowisko. Zdaniem powódki po zakończeniu konkursu w dniu 3 stycznia 2020 roku pomimo nie zawarcia umowy pisemnej o pracę doszło do jej zawarcia na czas nie określony ustanie, gdyż rodzaj umowy wynikał z ogłoszenia o naborze. Powódka podniosła także, iż w tym dniu omówiła z dyrektorem pozwanego w obecności komisji konkursowej warunki umowy o pracę (praca we wtorki i czwartki) oraz czas jej rozpoczęcia (7 stycznia 2020 roku), a powódka została zobowiązana do sporządzenia umowy na piśmie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 13a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U.2019.1282 t.j. z dnia 2019.07.11) w toku naboru komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi jednostki celem zatrudnienia wybranego kandydata. Stosownie zaś do art. 15 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o wyniku naboru jest upowszechniana przez umieszczenie na tablicy informacyjnej w jednostce, w której był przeprowadzony nabór, oraz opublikowanie w Biuletynie przez okres co najmniej 3 miesięcy. Informacja ta zawiera nazwę i adres jednostki, określenie stanowiska, imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego oraz uzasadnienie dokonanego wyboru albo uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na stanowisko (art. 15 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych). Informacja ta stanowi ostatni etap kończący postępowanie rekrutacyjne. Postępowanie rekrutacyjne rozpoczyna się w momencie ogłoszenia o naborze, a kończy w chwili przedstawienia informacji o wyniku przeprowadzonego naboru. Postępowanie to składa się z kilku etapów. Poszczególne czynności podejmowane w toku postępowania rekrutacyjnego stanowią zamknięty ciąg czynności, które nie mają charakteru samodzielnego. Należy więc uznać, że postępowanie zakończone ustaleniem jego wyników w sposób prawnie wiążący wpływa na sytuację prawną osób uczestniczących w naborze. Wywołuje bowiem skutek, jaki wiąże się z wynikami naboru, tj. możliwością objęcia określonego stanowiska w administracji publicznej. Możliwe jest zatem zaskarżenie do sądu administracyjnego czynności dokonywanych w trakcie naboru powszechnego - konkursu na wolne stanowisko urzędnicze. Uprawnionym do wniesienia skargi jest każdy, kto ma w tym interes prawny, a więc uczestnik konkursu, którego uprawnień dotyczy zaskarżony akt lub czynność. Takie stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie sądów administracyjnych (por. wyrok NSA z 10 maja 2012 r., sygn. akt I OSK 184/11; postanowienie

NSA z 11 grudnia 2012 r., sygn. akt I OSK 2883/12; wyrok WSA w Lublinie z dnia 6 grudnia 2007 r., sygn. akt III SA/Lu 516/07; wyrok WSA w Szczecinie z dnia 5 września 2013 r., sygn. akt II SA/Sz 191/13; wyrok WSA w G. z dnia 7 marca 2013 r., sygn. akt II SA/Go 1098/12; wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 9 grudnia 2015 r., sygn., akt II SA/Rz 613/15).

Według Sądu meriti osobom, które znalazły się w grupie kandydatów w ramach przeprowadzanego naboru, nie przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy (zawarcie umowy o pracę). Roszczenie takie dotyczy bowiem żądania zatrudnienia, a więc złożenia przez pracodawcę stosownego oświadczenia woli, musi mieć więc wyraźną podstawę prawną. Przepisy komentowanej ustawy podstawy takiej wprost nie przewidują. W literaturze postuluje się wprowadzenie obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownika wyłonionego w postępowaniu konkursowym, jednak generalnie na gruncie obowiązujących przepisów możliwość taka jest odrzucana. Podobnie w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że osoba, która wygrała konkurs na stanowisko kierownicze, nie ma roszczenia o zawarcie umowy o pracę. Roszczenie takie musi mieć swoje wyraźne źródło, np. w obowiązującym przepisie prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z 29.08.2001 r., III RN 123/01, odnosząc się np. do konkursów w służbie publicznej, podkreślił, że konkurs jako metoda obsadzania stanowisk kierowniczych w tej służbie ma zapewnić obywatelom równy dostęp do tej służby (art. 60 Konstytucji RP). Wygranie jednakże konkursu nie rodzi obowiązku zatrudnienia w myśl wyroku tego Sądu z 21.01.2003 r., I PK 105/02. W uchwale jednak z 23.11.2001 r., III ZP 16/01, Sąd ten w sprawie dotyczącej obsadzenia stanowisk w służbie publicznej podkreślił, że przeprowadzenie konkursu na obsadzenie stanowiska w tej służbie ma jedynie na celu wybranie najlepszego kandydata pod względem kwalifikacji osobistych i merytorycznych, któremu to celowi winny być podporządkowane przepisy dotyczące zasad przeprowadzania konkursu, który też nie jest celem samym w sobie.

A zatem wbrew twierdzeniom powódki zdaniem Sądu Rejonowego sam wybór powódki w ramach konkursu nie zrodził między stronami więzi zobowiązaniowej, z której wynikałby obowiązek zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę. Wygranie konkursu jest jedynie rekomendacją dla pracodawcy. Przeciwny pogląd w ocenie Sądu I instancji pozostawałby w sprzeczności ponadto z wyraźnym brzmieniem regulaminu naboru na wolne stanowisko urzędnicze w Centrum (...) w Ł.. Zgodnie z § 5 zarządzenia poszczególne etapy naboru obejmują ogłoszenie o naborze, przyjęcie ofert, przeprowadzenie procedury wyboru, to jest analiza zgłoszonych kandydatur, ogłoszenie wyniku naboru, podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisanie umowy o pracę. Stosownie do brzmienia § 12 zarządzenia dyrektor pozwanego podejmuje ostateczną decyzję o zatrudnieniu wybranego kandydata lub o ponownym przeprowadzeniu naboru.

Okoliczności sprawy w żadnym zakresie w ocenie Sądu Rejonowego nie pozwalają przyjąć przy tym, iż strony po przeprowadzeniu konkursu i wyborze powódki, która była jedynym kandydatem uzgodniły wszystkie istotne warunków przyszłej umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 1 kp. Jak potwierdził zgromadzony materiał dowodowy uzgodnione pozostały rodzaj pracy (stanowisko starszego specjalisty), miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy (1/2 etatu), termin rozpoczęcia pracy (7 stycznia 2020 roku). Natomiast nie uzgodnione pozostawały warunki płacowe oraz rodzaj umowy (to jest czy powódka zatrudniona zostanie na podstawie umowy o pracę na czas określony czy nie określony). Wbrew twierdzeniom powódki w dniu 3 stycznia 2020 roku po przeprowadzeniu procesu kwalifikacji strony w obecności członków komisji konkursowej nie zostały uzgodnione w pełni warunki umowy o pracę, jaka miała łączyć powódkę z pozwanym. Niezależnie od twierdzeń pozwanego zdaniem Sądu I instancji, powódka nie zaprzeczała bowiem, iż po przedstawieniu sporządzonej przez nią projektu umowy pozostawała sporna kwestia chociażby rodzaju umowy o pracę. Złożona przez powódkę do akt umowa o pracę, stanowiła bowiem jedynie projekt i została sporządzona przez powódkę. Warunki umowy nie zostały zaakceptowane przez pozwanego. Nie można zapominać, iż zgodnie z art. 11 kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy.

W świetle tych okoliczności wobec braku zawarcia między stronami umowy przedwstępnej, zobowiązującej do zawarcia umowy o pracę, roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezawarcie umowy przyrzeczonej w ocenie Sądu meriti podlegało oddaleniu.

Według Sądu Rejonowego nie zasługiwało także na uwzględnienie roszczenie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2020 roku (zgodnie z art. 78 i 80, 85 kp). Żadne okoliczności nie wskazują, by do zawarcia umowy o pracę w styczniu 2020 roku doszło także w sposób dorozumiany. Nie kwestionując, iż powódka po dniu 29 grudnia 2019 roku podjęła na rzecz pozwanego pewne czynności i zadania, nie sposób jednak zdaniem Sądu I instancji pomijać kwestii, iż faktycznie powódka w ramach ewentualnej umowy o pracę miała zostać zatrudniona od dnia 7 stycznia 2020 roku. Wiele z czynności podjętych przez powódkę po dniu 29 grudnia 2019 roku nastąpiło bez wyraźnego polecenia pozwanego. Powódka nie miała nawet zgody na pracę zdalną (czego nie kwestionowała). Część z tych czynności objęło także czynności związane z przekazaniem obowiązków pracowniczych, w tym zdania akt osobowych. Zdaniem Sądu Rejonowego w żadnym zakresie strona powodowa nie wykazała, że w miesiącu styczniu 2020 roku wykonywała pracę podporządkowaną, czego wymaga art. 22 kp. Nawet, gdyby tak było, to należy pamiętać, iż regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. Zatrudnienie może bowiem następować także na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Pozwana dążyła do wynagrodzenia powódki czynności między 30 grudnia 2019 roku a 9 stycznia 2020 roku w ramach umowy zlecenia, jednakże powódka nie przystała na taką formę rekompensaty.

W tym stanie rzeczy powództwo zdaniem Sądu Rejonowego, jako niezasadne podlegało oddaleniu

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa i zaskarżyła w/w wyrok w części oddalającej powództwo zarzucając mu nierozpoznanie istoty sprawy i naruszenie przepisów prawa materialnego. Wskazując na powyższe apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie w to miejsce odszkodowania i wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, wyrok znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt

II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów administracyjnych.

Chybiony jest podniesiony w apelacji zarzut nierozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem doktryny, jak i judykatury przyjąć należy, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi wówczas, gdy sąd I instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie przedawnienia roszczenia, prekluzji lub braku legitymacji procesowej strony, której oceny sąd drugiej instancji nie podziela (vide w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513).

W wyroku z dnia 22 kwietnia 1999 r. (sygn. akt II UKN 589/98, OSNP 2000/12/483) Sąd Najwyższy wskazał, iż oceny, czy sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy dokonuje się na podstawie z jednej strony analizy żądań pozwu, a z drugiej przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W doktrynie utrwalony jest pogląd, że treścią powództwa, czy też wniosku jest żądanie urzeczywistnienia w konkretnym przypadku określonej normy prawnej przez wydanie orzeczenia sądowego określonej treści. Nierozpoznanie więc istoty sprawy sprowadza się do pozostawienia poza oceną sądu okoliczności faktycznych stanowiących przesłanki zastosowania norm prawa materialnego. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 listopada 2012 r. (sygn. akt III SZ 3/12, LEX nr 1232797) w sposób syntetyczny wskazał, że nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd I instancji: 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy; 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie; 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda.

Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca.

Nie można w żaden sposób przyjąć, iż Sąd I Instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Dokonał on bowiem ustaleń faktycznych po przeprowadzeniu szerokiego postępowania dowodowego i ocenił roszczenia powódki w ich kształcie wynikającym z pozwu, które na dalszym etapie postępowania nie uległy modyfikacji, na co jednoznacznie wskazuje analiza treści uzasadnienia wyroku.

Podkreślić w tym miejscu należy, że Sąd Rejonowy trafnie przeanalizował, iż powódka wywodziła jako źródło odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego – niewykonanie przez niego zobowiązania w postaci zawarcia umowy o pracę (umowy przyrzeczonej), wynikającego z okoliczności jej wyboru w drodze konkursu na wolne stanowisko starszego specjalisty na podstawie art. 13 a ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.

Słusznie przyjęto w przedmiotowej sprawie, że w myśl ugruntowanego w doktrynie i judykaturze poglądu na gruncie ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, że samo wygranie konkursu na dane stanowisko nie rodzi obowiązku zatrudnienia.

Należy zatem uznać za Sądem Rejonowym, że wygranie konkursu jest jedynie rekomendacją dla pracodawcy.

Dodatkowo podkreślić w tym miejscu należy, że podstawą prawną przeprowadzenia naboru kandydatów na wolne stanowisko pracy u pozwanego pracodawcy było Zarządzenie (...) Centrum (...) w Ł. z dnia 27 grudnia 2019 r. nr (...).021.43.2019.TŁ w sprawie: powołania Komisji Konkursowej do przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze - starszy specjalista w (...) w Ł..

W oparciu o treść wskazanego aktu została wybrana Komisja Konkursowa, która przeprowadziła nabór i wskazała powódkę jako kandydatkę do pracy.

Natomiast § 11 Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Centrum (...) w Ł. stanowiącego załącznik do Zarządzenia (...) Centrum (...) w Ł. z dnia 27 grudnia 2019 r. nr (...).021.43.2019.TŁ **stanowił, że to dopiero Dyrektor podejmuje ostateczną decyzję o zatrudnieniu wybranego kandydata lub o ponownym przeprowadzeniu naboru.**

Poszczególne etapy naboru obejmowały ogłoszenie o naborze, przyjęcie ofert, przeprowadzenie procedury wyboru, to jest analizę zgłoszonych kandydatur, ogłoszenie wyniku naboru **i dopiero podjęcie decyzji o zatrudnieniu** oraz podpisanie umowy o pracę.(§ 5 zarządzenia)

W tym stanie rzeczy także wyżej przytoczone przepisy wewnętrzne obowiązujące u pozwanej nie nakładały na pracodawcę obowiązku zatrudnienia kandydata wybranego w drodze konkursu.

Wskazać w tym miejscu trzeba, że po przeprowadzeniu przedmiotowego konkursu według twierdzeń skarżącej konsekwentnie powielonych także w apelacji, w dniu 3.01.2020 r., tj. w dacie rozmowy kwalifikacyjnej pomimo nie zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, nastąpiło jednak jej zawarcie ustne. Apelująca podkreśliła w środku zaskarżenia, że tego dnia Dyrektor potwierdziła wysokość wynagrodzenia za pracę.

Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci wiarygodnych zeznań świadków: B. S. i K. K. – członków komisji konkursowej wynika bezspornie, że ani tego dnia, ani też w okresie późniejszym nie nastąpiło uzgodnienie warunków zatrudnienia J. P. u pozwanego. Świadkowie kategorycznie zaprzeczyli, aby strona pozwana miała wyrazić zgodę na proponowane przez powódkę essentialia negotii przyszłej umowy o pracę w postaci nie tylko wysokości wynagrodzenia, ale i rodzaju umowy (umowa o pracę na czas określony bądź na czas nieokreślony) oraz dni świadczenia pracy. Według świadków nie zostały zaakceptowane te warunki umowy o pracę.

Pozwana zeznała, że zakwestionowała czas trwania umowy o pracę i nie zgodziła się na projekt umowy o pracę sporządzony przez ubezpieczoną. Według zeznań pozwanej do ustaleń dotyczących wynagrodzenia za pracę nawet nie doszło. Dodatkowo także nawet sama powódka w swych zeznaniach przyznała, że wszystkie warunki przyszłej umowy o pracę nie zostały przez strony ostatecznie uzgodnione, gdyż według jej twierdzeń strony ustaliły czas pracy na 1/2, były ustalone dni pracy a na inne warunki ona nie chciała się zgodzić. (k. 79). Powódka także sama przyznała, że Dyrekcja nie zaakceptowała sporządzonego przez nią projektu umowy o pracę z dnia 7.01.2020 r. (k. 77 verte).

W tym stanie rzeczy należy zatem uznać, że załączony do pozwu dokument nazwany „umową o pracę” z dnia 7.01.2020 r. nie stanowił przedwstępnej umowy o pracę, a jedynie projekt, który powódka sama sporządziła i w którym umieściła ona swoje warunki pracy i płacy zgodne z jej oczekiwaniami. Natomiast z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika (nawet ze szczegółowo analizowanych zeznań samej powódki), że druga strona umowy, tj. pracodawca je zaakceptował, wręcz przeciwnie wyraził on wyraźny sprzeciw wobec tych propozycji.

Przedwstępna umowa o pracę nie została więc zawarta, gdyż decyduje o tym w myśl art. 11 kp **zgodna wola stron umowy** a z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że takowej zgodnej woli pracodawcy i pracownika nie udało się uzyskać.

Pomiędzy (...) Centrum (...) w Ł. a powódką nie doszło do porozumienia w sprawie tych warunków pracy i płacy (w szczególności co do okresu zatrudnienia i wynagrodzenia). Stosunek pracy nie mógł zaś zostać nawiązany bez zgody pracodawcy na propozycje przedstawione przez powódkę nawet w sytuacji, gdy określone przez nią wynagrodzenie nie pozostawało w sprzeczności z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy obowiązującym u pozwanego.

Mając na względzie wskazane okoliczności Sąd I instancji słusznie uznał, że wobec braku zawarcia między stronami umowy przedwstępnej, zobowiązującej do zawarcia umowy o pracę, roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezawarcie umowy przyrzeczonej podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszym postępowaniu brak jest także jakichkolwiek dowodów na okoliczność twierdzeń powódki, że została ona dopuszczona do pracy w dniu 30.12.2019 r., mimo braku pisemnej umowy o pracę i świadczyła ona stale pracę, którą to pracę pracodawca przyjmował i akceptował.

Podkreślić w tym miejscu należy, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Powołani w niniejszym postępowaniu świadkowie – bezpośredni współpracownicy powódki w spornym okresie, w żaden sposób nie potwierdzili tej okoliczności. Świadek B. S. przyznała, iż nie ma żadnej wiedzy o tym, aby powódka miała wykonywać jakies prace w ramach zadań z zakresu starszego specjalisty ds. kadr na przełomie stycznia i grudnia. Analogicznie zeznała druga świadek K. K.. Według tego świadka powódka po rozwiązaniu umowy o pracę przekazała jedynie dokumenty pracownicze będące w jej posiadaniu.

Pozwana także kategorycznie zaprzeczyła tej okoliczności zeznając, że strony nie ustalały żadnej pracy do czasu rozstrzygnięcia konkursu. Brak było zatem polecenia pozwanego w tym zakresie.

Z samych zaś zeznań powódki wynika natomiast głównie, że w miesiącu grudniu 2019 r. kończyła ona jedynie czynności wcześniej zlecone na podstawie obowiązującej do dnia 29.12.2019 r. umowy o pracę a głównie były to prace związane z przekazaniem obowiązków pracowniczych, w tym zdanie akt osobowych będących w jej posiadaniu.

Z uwagi na powyższe za Sądem Rejonowym uznać trzeba, że strona powodowa w żaden sposób nie udowodniła, że w miesiącu styczniu 2020 r. wykonywała obowiązki pracownicze w świetle treści art. 22 kp.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzut apelacji okazał się nieskuteczny i nie może prowadzić do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego orzekł o wszystkich żądaniach strony.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.B