

III A Pz 3/21

POSTANOWIENIE

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Barbara Białecka

Jolanta Hawryszko

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2021 r., na posiedzeniu niejawnym,

sprawy z powództwa G. B.

przeciwko Urzędowi Miasta S.

o nakazanie zatrudnienia, odszkodowanie

na skutek zażalenia powoda na postanowienie Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 września 2020 r., sygn. akt VI P 16/20,

postanawia: uchylić zaskarżone postanowienie i sprawę przekazać do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Barbara Białecka Urszula Iwanowska Jolanta Hawryszko

III A Pz 3/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 grudnia 2019 r. powód G. B. domagał się zatrudnienia w Urzędzie Miasta S. w związku z naborem na stanowisko podinspektora ds. wymiaru podatków w Wydziale (...), a także przyznania „dziesięciokrotności wynagrodzenia brutto przewidzianego na spornym stanowisku pracy za każdy miesiąc pozostawania przez niego bez zatrudnienia” płatnego do dnia zatrudnienia na stanowisku będącego przedmiotem sprawy, a także zasądzenia na jego rzecz kwoty 950 tys. zł.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, iż przedmiotem sporu jest rozstrzygnięcie komisji rekrutacyjnej na stanowisko pracy nr (...). Powód podniósł, że po zakończeniu postępowania rekrutacyjnego złożył skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który odrzucił jego skargę jako niepodlegającą rozstrzygnięciu przez sąd administracyjny. Powód wskazał, że w kwestionowanym postępowaniu rekrutacyjnym osiągnął około 80% punktów, przy czym ze względu na zbyt małą liczbę osób biorących udział w rekrutacji uznano, że żaden z kandydatów nie spełnił oczekiwań komisji. Tymczasem, przy zachowaniu prawidłowości postępowania rekrutacyjnego, powinien zostać zatrudniony.

Postanowieniem z dnia 25 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie stwierdził swoją niewłaściwość i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazując, że przedmiotem sprawy jest nakazanie zatrudnienia i odszkodowanie.

Na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 14 września 2020 r. powód podtrzymując żądanie nakazania zatrudnienia zmodyfikował pozew w pozostałym zakresie i wskazał, że aktualnie domaga się jednokrotności wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy oraz zadośćuczynienia w kwocie 150.000 zł.

Postanowieniem z dnia 14 stycznia 2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odrzucił pozew uznając, że powództwo nie mogło zostać rozpoznane merytorycznie z uwagi na brak dopuszczalności drogi sądowej zgodnie z art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c.

Najpierw Sąd Okręgowy wskazał, że zatrudnienie nie powstaje samoistnie. Aby powstał stosunek pracy, konieczna jest wola zatrudnienia po stronie pracodawcy i chęć podjęcia pracy przez pracownika. Zaś Kodeks pracy w art. 11 wyraża zasadę, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada ta wyraża autonomię woli stron w zakresie nawiązania stosunku pracy bez względu na jego podstawę prawną. Dla pracownika oznacza on swobodę wyboru pracodawcy, a dla pracodawcy - swobodę wyboru pracownika. Obie strony stosunku pracy muszą zgodnie zdecydować o podstawie prawnej, na jakiej ma je łączyć stosunek prawny, który zamierzają nawiązać. Decyzja taka dotyczyć będzie tego, czy strony zamierzają nawiązać stosunek pracy na podstawie powołania, mianowania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę czy też umowy o pracę.

Dalej sąd pierwszej instancji podniósł, że w myśl art. 476 § 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Następnie na gruncie niniejszej sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że powód z braku rozstrzygnięcia postępowania rekrutacyjnego z uwagi na małą liczbę osób biorących udział w konkursie wywodzi swoje roszczenie o zatrudnienie w Urzędzie Miasta S.. W jego ocenie bowiem, w trakcie naboru wykazał się wystarczającą wiedzą z zakresu administracji publicznej, pozwalającą na zatrudnienie go na stanowisku pracy, o które się ubiegał.

Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew stanowisku powoda, niniejsza sprawa nie ma charakteru pracowniczego, gdyż kwestionowana przez niego informacja o nierozstrzygnięciu konkursu na wolne stanowiska urzędnicze w żaden sposób nie jest związana ze stosunkiem pracy. Co więcej, powodowi, jako wyłącznie kandydatowi biorącemu udział w konkursie, nie przysługuje roszczenie przeciwko Urzędowi Miasta S. o nawiązanie stosunku pracy.

Dalej analizując niniejszą sprawę sąd pierwszej miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02, w którym Sąd ten rozważając zagadnienie prawne w kwestii, czy w następstwie wygrania konkursu na stanowisko dyrektora Okręgu (...) w Ł. powstało zobowiązanie Okręgu (...) w Ł. do zawarcia z powódką umowy o pracę oraz obowiązek odszkodowawczy wynikający z nie zawarcia tej umowy - wskazał, że wygranie konkursu na stanowisko dyrektora okręgu (...) nie rodzi obowiązku zatrudnienia na tym stanowisku, a odmowa zatrudnienia nie powodowała powstania obowiązku odszkodowawczego strony pozwanej. Na identycznej zasadzie roszczenia takiego nie nabywa także ten kandydat, który nie został wybrany, a w swoim mniemaniu powinien wygrać konkurs. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym wyraźnie, że konkurs jest jedynie procedurą przygotowawczą mającą na celu wyłonienie najlepszego kandydata. Natomiast o samym zatrudnieniu ostatecznie decyduje pracodawca, z tym zastrzeżeniem, że związany jest wynikami konkursu.

Nadto sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że wbrew stanowisku powoda również z uzasadnienia postanowienia Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w S. z dnia 12 grudnia 2019 r., w przedmiocie rozstrzygnięcia naboru na wolne stanowisko urzędnicze, który to sąd odrzucił skargę powoda wynika, że czynności podejmowane w ramach przeprowadzonego konkursu mają charakter wyłącznie pomocniczy do przyszłego nawiązania stosunku pracy, wspomagające kierownika jednostki. Informacja o nierozstrzygnięciu konkursu na wolne stanowisko urzędnicze nie wywołuje skutków czynności prawnej. Informacja ta nie wpływa na prawa i obowiązki osób kandydujących na wolne

stanowiska pracy. Nadto żaden z przepisów ustawy o pracownikach samorządowych nie przewiduje też prawnego obowiązku zatrudnienia jednego z kandydatów na stanowisku - określa jedynie możliwość, ale nie obowiązek - co do którego prowadzono nabór. Celem jaki ma być zrealizowany przez procedurę otwartego i konkurencyjnego naboru określonego w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych, jest wyłącznie wyłonienie kandydata na pracownicze stanowisko samorządowe, a nie bezpośrednio zatrudnienie wybranej osoby na takim stanowisku.

Reasumując, brak rozstrzygnięcia procedury konkursowej nie rodzi obowiązku zatrudnienia powoda na tym stanowisku, a tym samym nie powoduje powstania obowiązku odszkodowawczego strony pozwanej.

Z tych względów roszczenie o nawiązanie stosunku pracy nie może być zdaniem Sądu Okręgowego dochodzone przed sądem powszechnym - postępowanie w tym zakresie byłoby dotknięte nieważnością.

Z powyższym orzeczeniem Sądu Okręgowego nie zgodził się G. B., który w złożonym zażaleniu podtrzymał swoje roszczenie o ustalenie stosunku zatrudnienia. Zdaniem skarżącego art. 11 k.p. nie ma zastosowania do zakładów pracy zatrudniających na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych. Ponadto powód wskazał, że w przypadku stosowania zasad z pominięciem przepisów ustawy o pracownikach samorządowych przez zakład pracy zobowiązany do ich stosowania, w sposób powodujący utratę korzyści, uprawnień uczestnika postępowania, powstaje po stronie tego uczestnika roszczenie odszkodowawcze, zadośćuczynienie.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Zażalenie okazało się uzasadnione.

Już samo uzasadnienie zaskarżonego postanowienia wskazuje, że Sąd Okręgowy dokonał merytorycznej oceny sporu, wyciągając jednak nieuprawniony wniosek, iż ocena ta winna skutkować odrzuceniem pozwu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w sprawie nie budzi wątpliwości fakt, że powód domaga się stwierdzenia (ustalania) stosunku pracy w Urzędzie Miasta S. oraz odszkodowania za nienawiązanie stosunku pracy przez pozwanego. Tak sformułowane roszczenia jednoznacznie wskazują na pracowniczy charakter sprawy, o którym mowa w art. 476 § 1 pkt. 1 k.p.c. Okoliczność, czy są to uzasadnione roszczenia winna być przedmiotem oceny sądu pracy, a więc merytorycznego rozpoznania sprawy.

Zatem powód ma prawo domagania się rozpoznania przez sąd powszechny niniejszej sprawy, a że w sprawie istnieje dopuszczalność drogi sądowej pośrednio wskazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II PK 289/16 (LEX nr 2203514), w którym Sąd ten uznał, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy może wynikać z czynności prawnej albo regulaminu, jeśli stanowią podstawę określonego zobowiązania pracodawcy. Regulamin może być korzystniejszy niż ustawa i może być uznany za źródło zobowiązania lub nawet źródło prawa pracy (art. 9 k.p.). Generalnie jednak brak jest roszczenia o nawiązanie stosunku pracy w procedurze konkursowej, w tym przypadku w ustawie z 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że dopuszczalność w sprawie drogi sądowej nie przesądza o zasadności powództwa, bo osobnym zagadnieniem, nie należącym do problematyki dopuszczalności drogi sądowej jest zasadność roszczenia, którą można ocenić dopiero po przeprowadzeniu postępowania cywilnego (co oczywiście nie jest tożsame z postępowaniem dowodowym).

Ponadto sądowi odwoławczemu nie umknął fakt, że pomimo złożenia pozwu w dniu 17 grudnia 2019 r. sprawa wciąż jest na etapie precyzowania roszczeń przez powoda, w szczególności w zakresie finansowych roszczeń. Zatem sąd pierwszej instancji winien doprowadzić do ostatecznego określenia roszczeń przez powoda, a następnie nadać sprawie bieg celem jej merytorycznego rozpoznania.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 397 § 3 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżone orzeczenie i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie.

Barbara Białecka Urszula Iwanowska Jolanta Hawryzko