

Sygn. akt VII Pa 75/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2023 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 marca 2023 roku w Warszawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o zapłatę kary umownej i skapitalizowanych odsetek

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 maja 2022 roku, sygn. akt VI P 52/21

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda M. K. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 maja 2022 roku, orzekając w sprawie z powództwa M. K. przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.:

I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty:

1. 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 lutego 2021 roku do dnia zapłaty tytułem kary umownej;

2. 144,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 lutego 2021 roku do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek od kwoty 5.000,00 zł za okres od dnia 31 lipca 2020 roku do 4 lutego 2021 roku;

II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350,00 zł tytułem kosztów procesu;

III. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 400,00 zł tytułem kosztów sądowych.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

W dniu 30 czerwca 2020 roku powód i pozwana spółka zawarli umowę przedwstępną. W § 1 umowy wskazano, że pozwana zobowiązuje się do zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę od 13 lipca 2020 roku na okres

próbny 3 miesiące, a powód zobowiązuje się do podjęcia pracy u pracodawcy w uzgodnionym przez siebie terminie, lecz nie później niż dnia 13 lipca 2020 roku. W § 2 zostało wskazane, że pozwana zobowiązuje się zatrudnić powoda na stanowisku mistrza warsztatu i wypłacić mu wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł netto oraz premię, a powód akceptuje wynagrodzenie zaproponowane przez pracodawcę. § 3 przewidywał zaś, że w przypadku niewykonania umowy przez pracodawcę z przyczyn niedających się przewidzieć w dniu zawarcia umowy, innych niż określone w § 1, powód otrzyma kwotę 5.000 zł, a w przypadku niewykonania umowy przez powoda, pozwana otrzyma od powoda kwotę 5.000 zł. W § 4 ustalono, że strony tej umowy zobowiązują się do zawarcia umowy przyrzeczonej do dnia 15 lipca 2020 roku. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie, za pośrednictwem art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 389 – 390.

Przy podpisywaniu umowy przedwstępnej poinformowano powoda ustnie, że będzie pracował w godzinach od 8.00 do 16.00. W dniu 13 lipca 2020 roku powód stawił się w pracy. Został dopuszczony do jej wykonywania bez szkolenia BHP. Rozpoczął pracę w warsztacie, otrzymał swoje biurko i komputer po poprzednim pracowniku. Pracował w dniach od 13 do 15 lipca 2020 roku. Do 15 lipca 2020 roku nie zaproponowano powodowi podpisania umowy o pracę, chociaż powód każdego dnia rozmawiał o tym z A. L.. W dniu 15 lipca 2020 roku wręczono powodowi skierowanie na badania lekarskie, z którym miał się zapoznać, wypełnić i podpisać. Powód po otrzymaniu pod koniec tego dnia dokumentów, nie wypełnił ich i nie dostarczył pracodawcy. W tym dniu zapytał kierownika, czy otrzyma umowę o pracę, bo zbliża się termin jej zawarcia, ale nie uzyskał potwierdzenia.

W dniu 16 lipca 2020 roku powód spotkał się z prezesem zarządu pozwanej spółki i (...). Wobec nie otrzymania umowy o pracę do końca dnia pracy podziękował za trzy dni pracy i oświadczył, że następnego dnia nie stawi się w pracy.

W pozwanej spółce istniała praktyka, że przed zawarciem z pracownikiem umowy o pracę kadrowa wręczała przyszłemu pracownikowi pakiet dokumentów do wypełnienia oraz skierowanie na badania lekarskie, które pracownik miał wykonać. Bez zwrócenia wypełnionych dokumentów przez pracownika i wykonania badań nie zawierano umowy o pracę.

W dacie zawarcia umowy przedwstępnej powód pozostawał bez zatrudnienia, zakończył już pracę w salonie (...). Prowadzi gospodarstwo domowe z żoną i czwórką dzieci. Żona nie pracuje. Jedynym źródłem utrzymania rodziny są zarobki powoda.

W dniu 16 lipca 2020 roku powód złożył pozwanej oświadczenie, że w związku z nie zawarciem umowy o pracę nie stawi się w pracy w dniu 17 lipca 2020 roku. Poinformował również, że oczekuje zapłaty kary umownej oraz wynagrodzenia z tytułu przepracowanych dni w okresie od 13 do 16 lipca 2020 roku.

W dniu 23 lipca 2020 roku powód z pozwanym zawarł umowę zlecenia nr (...) na okres od 13 lipca 2020 roku do 16 lipca 2020 roku w zakresie prac nadzorowania serwisu. Wskazano, że powodowi jest należne wynagrodzenie w kwocie 805,76 zł. Umowa została zawarta na ustną prośbę powoda.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez obie strony. Jeśli chodzi zaś o nagranie rozmowy z dnia 16 lipca 2020 roku, to Sąd oparł się na nim w takim zakresie, w jakim nagranie potwierdziło, że w ww. dacie, podobnie jak wcześniej, powód pytał kierownika A. L. o umowę o pracę.

Zeznaniom świadka K. K. i powoda M. K. Sąd Rejonowy dał wiarę. Oceniał, że wiarygodne było to, że dokumenty, które powód miał wypełnić, zostały mu przedstawione dopiero pod koniec dnia 15 lipca 2020 roku. Oceniając natomiast zeznania świadka A. L., Sąd I instancji wskazał, że są wiarygodne w zakresie, w jakim świadek twierdził, że dokumenty do wypełnienia i podpisania powód otrzymał w dniu 15 lipca 2020 roku, a nie wcześniej. Sąd nie dał jednak wiary wskazanemu świadkowi w zakresie, w jakim zeznał, że powód zawierając umowę przedwstępną był jeszcze zatrudniony u poprzedniego pracodawcy. Powód temu zaprzeczył, a strona pozwana nie przedłożyła na tę okoliczność żadnego innego dowodu.

Dokonując analizy prawnej, Sąd Rejonowy rozpoczął od wskazania, że dopuszczalność zawierania umów przedwstępnych w zakresie przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę, w trybie art. 389 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., została przesądzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 21 czerwca 1972r., III PZP 13/72, OSNC 1972/11/201, opubl. Legalis numer 16326; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997r., I PKN 243/97, opubl. Legalis numer 31541; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011r., I PK 2/11, Legalis Numer 361398; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007r., I PK 356/06, Legalis numer 103008). Argumentację przedstawioną w powołanych orzeczeniach Sąd I instancji podzielił, wskazując w dalszej części, że istotą umowy przedwstępnej o pracę jest zobowiązanie się przez strony do nawiązania w przyszłości umowy o pracę. Dla skutecznego zawarcia takiej umowy kluczowe jest ustalenie, czy w umowie przedwstępnej określono istotne postanowienia umowy o pracę. Do tych elementów będzie należała kwestia wynagrodzenia, rodzaju pracy, jaka ma być wykonywana, a także okresu trwania umowy. Dodatkowo określony powinien być termin, do kiedy umowa właściwa ma być zawarta. Według Sądu Rejonowego wszystkie te warunki zostały spełnione w relacji pomiędzy powodem a pozwanym.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strona pozwana podnosiła argument, że umowa przedwstępna jest nieważna, ponieważ nie zawiera wszystkich elementów umowy przyrzeczonej, która miała zostać zawarta, jak jednak wynika z poczynionych ustaleń, strony pisemnie uzgodniły, że do 15 lipca 2020 roku zawartą umowę o pracę na okres próbny, za wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł netto plus premia, na stanowisku mistrza, w pełnym wymiarze czasu pracy. Dalej Sąd I instancji wskazał, że powód już w dniu 13 lipca 2020 roku stawiał się w wyznaczonym miejscu, czyli w warsztacie pozwanej i pracował od godziny 8.00 do 16.00. Strona pozwana doskonale wiedziała, na jakich warunkach powód będzie wykonywał pracę, a mianowicie, jaka to będzie praca, w jakim wymiarze i z jakim wynagrodzeniem. Art. 29 § 1 k.p. nie wskazuje, że warunki umowy o pracę mają być określone pisemnie w całości. Powód wiedział, jaką umowę ma zawrzeć z pozwanym. Umowa ta zawierała wszelkie niezbędne składowe stosunku pracy, dlatego argument o nieważności umowy przedwstępnej został oceniony jako chybiony.

W kontekście powyższego, według Sądu Rejonowego, spełnione zostały przesłanki warunkujące zapłatę kary umownej określonej w umowie na wypadek nie zawarcia do 15 lipca 2020 roku umowy przyrzeczonej. Z zasady swobody umów wynika dopuszczalność zastrzeżenia przez strony przedwstępnej umowy o pracę dodatkowych postanowień umownych. Stanowią one wspomniane wcześniej *accidentalia negotii* tej umowy. Wyżej wymienione postanowienia stron tego typu umowy mają wpływ na trwałość więzi pomiędzy stronami umowy przedwstępnej, służą również zabezpieczeniu jej wykonania. Jedną z najczęściej stosowanych klauzul dodatkowych jest zastrzeżenie w umowie przedwstępnej kary umownej, która pozwala na umowne określenie zakresu odszkodowania w przypadku uchylania się przez którąkolwiek ze stron od zawarcia umowy przyrzeczonej. W takiej sytuacji strona poszkodowana będzie zobowiązana do wykazania, iż druga strona uchylili się od zawarcia umowy przyrzeczonej. Strona poszkodowana nie jest zatem zobowiązana do wykazywania szkody, co wynika z art. 484 § 1 k.c., gdyż jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy, dla wierzyciela już samo niewykonanie zobowiązania stanowi szkodę. To oznacza, że niewykonanie zobowiązania wynikającego z przedwstępnej umowy o pracę, jakim jest zawarcie umowy przyrzeczonej o pracę, skutkuje zaktualizowaniem się obowiązku zapłaty przedmiotowej kary. Ponadto dłużnik będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej w sytuacji, gdy niewykonanie zobowiązania zostało przez niego zawinione. W realiach przedmiotowej sprawy zastrzeżenie w umowie zapłaty na rzecz powoda kary umownej w kwocie 5.000 zł w wyniku nie zawarcia umowy o pracę z winy strony pozwanej było jak najbardziej możliwe.

Sąd Rejonowy wskazał również, że strona pozwana podnosiła w odpowiedzi na pozew, że w istocie zawarła z powodem umowę o pracę w formie ustnej, a powód powinien oczekiwać jej potwierdzenia w formie pisemnej na podstawie art. 29 § 2 k.p. Z ustaleń Sądu poczynionych m.in. na podstawie nagrania wynika, że powód od 13 do 15 lipca 2020 roku nie pracował na podstawie umowy o pracę. Prosił pozwanego o zawarcie z nim umowy o pracę, kierując w tym zakresie zapytania do kierownika A. L.. Gdyby w istocie tak było, że pracował na podstawie umowy o pracę, to pozwany nie miałby podstaw zawierać z nim umowy zlecenia na okres od 13 do 16 lipca 2020 roku, co uczynił. Twierdząc, że powód ostatecznie odmówił zawarcia umowy o pracę i dążył do zawarcia umowy zlecenia, pozwany mija się z prawdą. Zawarcie umowy zlecenia wynikało z nie zawarcia z powodem umowy o pracę i zamiaru usankcjonowania stosunku prawnego łączącego strony w dniach, kiedy powód świadczył pracę.

Powód wobec nie zawarcia umowy o pracę do dnia 15 lipca 2020 roku, oznajmił pozwanemu, że nie chce już jej zawierać. Według Sądu I instancji nie można zgodzić się z argumentacją pozwanego o nielojalności powoda, ponieważ powód i pozwany bezspornie wiedzieli do kiedy ma być zawarta umowa o pracę. W ocenie Sądu po dniu 15 lipca 2020 roku zawarcie umowy o pracę przez powoda byłoby jego dobrą wolą. Poza tym nietrafny jest argument pozwanego, że powód, żądając zapłaty kary umownej, nadużył przysługującego mu prawa. W toku postępowania nie zostały przedstawione przez pozwanego jakiegokolwiek argumenty stanowiące o tym, że powód swoim działaniem nie zamierzał zawrzeć umowy o pracę do 15 lipca 2020 roku. Brak jest też podstaw do miarkowania kary umownej, tak jak chciałaby strona pozwana. Nie zostały ujawnione jakiegokolwiek okoliczności, które stanowiłyby, że zastrzeżenie kwoty 5.000 zł, jako kary umownej, jest nieadekwatne. Całkowicie chybiona jest również argumentacja pozwanego, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda ze skutkiem na dzień 31 lipca 2020 roku, powód otrzymałby wynagrodzenie w kwocie 1.416,67 zł za czas do zakończenia stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego są to dwa odmienne tytuły, z których powód może wywodzić swoje roszczenia. Nie ma znaczenia również fakt, że strony zawarły umowę zlecenia, ponieważ umowa przedwstępna nie zawiera zapisu, że kwota kary umownej podlega obniżeniu w przypadku nawiązania stosunku cywilnoprawnego, tym bardziej że stosunkiem zlecenia powód nie był zainteresowany, zawierając umowę przedwstępną przed zawarciem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zbadał także, czy spełnione są przesłanki z § 3 umowy przedwstępnej, gdzie wskazano, że w przypadku niewykonania umowy przez pracodawcę z przyczyn niedających się przewidzieć w dniu zawarcia umowy, innych niż określone w § 1, powód otrzyma kwotę 5.000 zł, a w przypadku nie wykonania umowy przez powoda, pozwana otrzyma od powoda kwotę 5.000 zł. W § 1 umowy określone zostało, że terminem, do którego ma zostać zawarta umowa o pracę jest 15 lipca 2020 roku. W ocenie Sądu I instancji wyniki postępowania dowodowego wskazują, że nie zawarcie umowy o pracę nie wynikało z działania strony powodowej, ale strony pozwanej, która unikała zawarcia tejże. Z nagrania z dnia 16 lipca 2020 roku wynika, że kierownik A. L. zakomunikował powodowi, że umowa o pracę będzie gotowa w piątek (17 lipca 2020 roku). Tymczasem termin do zawarcia umowy o pracę przypadał na środę, czyli 15 lipca 2020 roku. W ocenie Sądu nie zawarcie umowy o pracę wynikało z niechęci jej zawarcia przez pozwanego, na co wskazuje fakt, że dopiero 15 lipca 2020 roku pozwany wręczył powodowi dokumenty, które miał wypełnić. Z zeznań świadka K. K. wynika, że nawet gdyby powód wypełnił i dostarczył dokumenty do pracodawcy, to umowa o pracę i tak nie zostałaby zawarta z powodem tego dnia. Dalej świadek zeznała, że umowa o pracę nie była przygotowana przez stronę pozwaną, a jedynie dokumenty do wypełnienia. Wedle Sądu Rejonowego oczywistym jest, że gdyby strona pozwana chciała rzeczywiście zawrzeć z powodem umowę o pracę, to powinna mu dostarczyć dokumenty w czasie, kiedy było to możliwe do wypełnienia, a nie przed końcem dnia pracy 15 lipca 2020 roku.

Wszelkie ustalenia w tej sprawie wskazują na to, że powód chciał zawrzeć umowę o pracę. Potwierdza to m.in. nagranie dołączone do pozwu. Nagranie pochodzi z 16 lipca 2020r. co potwierdza, że powód jeszcze tego dnia przyszedł do pracy i dopytywał, kiedy zostanie z nim zawarta taka umowa. Gdy zorientował się, że umowa o pracę nie zostanie z nim podpisana, zrezygnował z jej dalszego wykonywania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że chęć zawarcia umowy o pracę przez powoda motywowana była jego sytuacją rodzinną, ponieważ powód ma na utrzymaniu czwórkę dzieci oraz niepracującą żonę. Poprzez zawarcie umowy o pracę na piśmie chciał mieć gwarancję, że pozostanie w stosunku pracy, co w jego przypadku było zrozumiałe.

Reasumując Sąd I instancji stwierdził, że spełnione zostały przesłanki uzasadniające zapłatę przez stronę pozwaną na rzecz powoda kary umownej w kwocie 5.000 zł. Pozwana spółka nie uiściła tej kwoty do zakończenia postępowania. Odsetek ustawowe za opóźnienie Sąd zasądził od dnia wniesienia pozwu, czyli 4 lutego 2021 roku.

Odnosząc się do żądania zasądzenia skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie, Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 482 § 1 k.c., zgodnie z którym od zaległych odsetek można żądać odsetek za opóźnienie dopiero od chwili wytoczenia o nie powództwa, chyba że po powstaniu zaległości strony zgodziły się na doliczenie zaległych odsetek do dłuższej sumy. Strona powodowa wskazała, że naliczyła odsetki skapitalizowane w kwocie 144,99 zł za okres od dnia 31 lipca 2020 roku do dnia wniesienia pozwu, czyli 4 lutego 2021 roku. Strona pozwana nie zakwestionowała sposobu wyliczenia skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie oraz samej dopuszczalności ich dochodzenia, wobec czego Sąd I instancji żądanie w tym zakresie uwzględnił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c., gdyż strona powodowa wygrała spór w całości. Kwota tychże kosztów została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 400 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie uiścił (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 31 maja 2022r. wraz z uzasadnieniem, k. 100 i 113-115).

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany (...) sp. z o.o. w W., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 76 i art. 77 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przez wyprowadzenie z materiału dowodowego (zeznań świadków oraz powoda, a także złożonych do akt sprawy dokumentów) wniosków z niego niewynikających, tj. iż strony, zawierając umowę przedwstępną, uzgodniły miejsce wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i § 1² k.p., przez wyprowadzenie z materiału dowodowego (w szczególności z nagrania złożonego do akt sprawy przez powoda oraz umowy zlecenia) wniosku z niego niewynikającego, tj. iż strony nie zawarły umowy o pracę, którą powód wykonywał na rzecz pozwanego w okresie od 13 do 15 lipca 2020r. i tym samym pozwany nie wywiązał się z zobowiązania do zawarcia z powodem umowy o pracę;

2. naruszenie prawa materialnego poprzez:

a) błędną wykładnię art. 29 § 1 k.p., poprzez uznanie, iż do elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę nie należy m.in. uzgodnienie przez strony miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy, skutkujące uznaniem, iż zawarta przez strony przedwstępna umowa o pracę zawiera wszystkie wymagane dla jej ważności elementy;

b) błędne zastosowanie art. 389 k.c. w zw. z art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p., poprzez uznanie, iż dla ważności umowy przedwstępnej nie jest konieczne zawarcie w niej wszystkich elementów przedmiotowo istotnych umowy przyrzeczonej, a wystarczy możliwość wyinterpretowania tych elementów z okoliczności złożenia przez strony oświadczeń o zawarciu umowy przedwstępnej.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu za I i II instancję, jak również o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za I i II instancję według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację, strona pozwana wskazała, że stan faktyczny sprawy w znacznej części pozostawał pomiędzy stronami bezsporny. Bezsporne były następujące fakty:

- strony zawarły umowę przedwstępną o treści jak złożona przez powoda;
- powód przystąpił do świadczenia pracy w dniu 13 lipca 2020r. oraz świadczył ją do dnia 16 lipca 2020r., w którym to dniu złożył na piśmie oświadczenie, iż nie stawi się do pracy w kolejnym dniu;
- do dnia 16 lipca 2020r. umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, przy czym strony różnią się co do okoliczności faktycznych w zakresie przyczyn jej nie zawarcia w tej formie;
- po dniu 16 lipca 2020r. powód odmawiał zawarcia z pozwanym umowy o pracę, w tym za przepracowany okres;
- strony w dniu 23 lipca 2020r. podpisały umowę zlecenia, która miała być podstawą wypłaty powodowi wynagrodzenia za przepracowany okres.

Rozwijając poszczególne zarzuty apelacji, strona pozwana wskazała, że z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd I instancji ustalił, iż strony, zawierając umowę przedwstępną uzgodniły wszystkie przedmiotowo istotne elementy umowy o pracę, wymienione w art. 29 § 1 k.p., w tym miejsce wykonywania pracy i wymiar czasu pracy, pomimo, iż okoliczności te nie wynikają z materiału dowodowego sprawy. Bezspornie wskazane elementy umowy o pracę nie zostały zawarte w dokumencie umowy przedwstępnej. Co prawda, strony teoretycznie mogły poza pisemną umową ustalić ustnie miejsce wykonywania pracy oraz jej czasowy wymiar, jednak okoliczność taka nie wynika ani z zeznań przesłuchanych świadków i powoda, ani ze złożonych do akt sprawy dokumentów. Co więcej, powód nie tylko nie podjął żadnej inicjatywy dowodowej w kierunku udowodnienia, iż ustalenia takie zostały poczynione, ale nawet nie zgłosił twierdzenia, że tak w istocie się stało. Także Sąd I instancji ograniczył się do lakonicznego stwierdzenia, iż „W ocenie sądu pozwana doskonale wiedziała na jakich warunkach powód będzie wykonywał pracę, a mianowicie jaka to będzie praca, w jakim wymiarze i za jakim wynagrodzeniem.” oraz „Powód wiedział jaką umowę ma zawrzeć z pozwanym.”, nie wskazując w oparciu, o jakie dowody ustalił fakt uzgodnienia przez strony miejsca wykonywania pracy oraz jej wymiar czasowy. Przy tym, ponieważ umowa przedwstępna zastrzega dla wszelkich jej zmian zachowanie „ (...) formy pisemnej w postaci aneksu, pod rygorem nieważności. ”, także ustalenie miejsca wykonywania pracy i wymiaru czasu pracy wymagało formy pisemnej, nie zaś ustnej lub dorozumianej. W powyższym kontekście w apelacji zacytowana została treść art. 76 k.c. oraz art. 77 § 1 k.c., a także korespondująca z nimi teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r. (I PKN 250/97).

Podsumowując wskazane zarzuty, strona pozwana wskazała, iż błędne jest ustalenie stanu faktycznego co do uzgodnionych przez strony elementów umowy przedwstępnej o pracę, co skutkowało ustaleniem, iż umowa ta była ważna, a w dalszej konsekwencji pozwoliło Sądowi I instancji na ustalenie, że powód ma prawo żądać od pozwanego zapłaty kary umownej przewidzianej przez umowę przedwstępną.

Uzasadniając dalszy zarzut apelacji, strona pozwana zacytowała kolejny fragment uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wskazujący, iż „Z ustaleń Sądu poczynionych m.in. na podstawie nagrania wynika, że powód od 13 do 15 lipca 2020 roku nie pracował na podstawie umowy o pracę. (...) Gdyby w istocie tak było, że pracował na podstawie umowy o pracę, jako umowy ustnej, to pracodawca nie miałby podstaw zawierać z nim umowę zlecenia na okres od 13 do 16 lipca 2020 roku, co uczynił. ”. **Dalej wskazała, że powód w pozwie napisał m.in., że „Nadmienić należy, iż w tym czasie powód został już dopuszczony do pracy przez pozwanego oraz świadczył pracę na jego rzecz od 13 lipca 2020 r. ”.** W podobnym tonie powód wypowiedział się również w piśmie procesowym z dnia 9 maja 2022r., jedynie mocniej akcentując fakt, że umowa o pracę nie została zawarta na piśmie. Pozwany natomiast już w odpowiedzi na pozew zgłosił twierdzenie, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany (nie zaś jak wskazał Sąd I instancji - ustnie) poprzez przystąpienie do pracy przez powoda i jego dopuszczenie do niej przez pozwanego. Powód nigdy nie zaprzeczył temu twierdzeniu. Zostało to potwierdzone także przez świadka A. L., którego fragment zeznań w apelacji przytoczono, jak również przez samego powoda. Powyższe wskazuje, że dla powoda i pozwanego oczywistym było, iż od dnia 13 lipca 2020r. powód świadczył pracę w związku z wcześniejszym zawarciem umowy przedwstępnej o pracę, tj. zachowywał się i był traktowany jak każdy inny pracownik zatrudniony na umowę o pracę. Świadczył na rzecz pozwanego pracę osobiście, w określonym przez pozwanego miejscu i czasie, na ryzyko

pozwanego, będąc podporządkowanym poleceniom pozwanego (przełożony A. L.) oraz odpłatnie, tj. przy spełnieniu wszystkich warunków uznania pracy powoda za świadczoną w ramach stosunku pracy. Pomimo tego Sąd I instancji ustalił, że praca świadczona przez powoda nie była wykonywana w ramach stosunku pracy. Przy czym wniosek ten Sąd I instancji wywiódł jedynie z treści rozmowy powoda z A. L. oraz okoliczności, iż strony w dniu 23 lipca 2020r. podpisały umowę zlecenia.

Dla pozwanego nie budzi wątpliwości, że Sąd I instancji w ustalonym stanie faktycznym (poza końcowym wnioskiem), przy żądaniu pozwu ustalenia istnienia stosunku pracy, orzekłby zgodnie z tym żądaniem, tj. uznałby, że pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy. Przy prawidłowym ustaleniu stanu faktycznego, tj. iż doszło pomiędzy stronami do zawarcia umowy o pracę (w sposób dorozumiany), należało także dojść do wniosku, iż pozwany wywiązał się z zobowiązania do zawarcia z powodem umowy przyrzeczonej o pracę (jeżeli taki obowiązek istniał), gdyż umowa przedwstępna nie wprowadzała wymogu zachowania formy pisemnej umowy o pracę (a jedynie nakazywała stronom nawiązanie stosunku pracy).

Uzasadniając kolejne zarzuty apelacji, strona pozwana wskazała, iż z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika jednoznacznie, czy Sąd I instancji uznał, iż miejsce wykonywania pracy i wymiar czasu pracy nie stanowią elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę, czy też, że umowa przedwstępna wprawdzie nie zawiera tych elementów w dokumencie umowy, ale mogą one zostać wyinterpretowane z okoliczności towarzyszących zawarciu tej umowy. Stąd pozwany z ostrożności procesowej zgłosił odnośnie tego dwa odrębne zarzuty, a rozwijając je zacytował treść art. 29 § 1 k.p. Zarzucił, odwołując się do fragmentów uzasadnienia wyroku, że Sąd I instancji - w sposób nieprawidłowy - do elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę nie zaliczył wszystkich elementów wymienionych w ww. przepisie, w tym miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy. Stanowisko pozwanego w zakresie wadliwości stanowiska Sądu I instancji jest zgodne ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Apelacyjny w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2021r. (III APa 59/20), którego fragment został zacytowany. Przy prawidłowej wykładni, tj. uznaniu, iż art. 29 § 1 k.p. wymienia elementy istotne umowy o pracę, uzasadniony byłby wniosek, że skoro umowa przedwstępna nie zawiera wszystkich tych elementów, to jest nieważna i nie można na jej podstawie zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kary umownej za jej niewykonanie. Przy czym, według pozwanego, nawet jeśli strony wiedziały, gdzie praca będzie wykonywana przez powoda oraz w jakim wymiarze czasu, to dla ważności umowy przedwstępnej ustalenia stron w tym zakresie winny znaleźć się w dokumencie umowy. Jeżeli umowa przedwstępna dla swej ważności wymaga określenia w niej istotnych postanowień umowy przyrzeczonej (art. 389 § 1 k.c.), a istotnymi postanowieniami umowy o pracę są m.in.: określenie miejsca wykonywania pracy i wymiaru czasu pracy (art. 29 § 1 k.p.), to umowa przedwstępna o pracę, niezawierająca tych elementów, jest nieważna. Przy tym elementy te nie mogą być domniemywane, wyinterpretowane z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy przedwstępnej, ale wprost wskazane w umowie przedwstępnej. W przedmiotowej sprawie, niezależnie od ustaleń stron poczynionych przed zawarciem umowy przedwstępnej, oczywistym jest, że ich oświadczenia woli objęte dokumentem przedmiotowej umowy nie zawierają ustaleń co do miejsca wykonywania pracy oraz jej wymiaru. Powyższe, wedle strony pozwanej, znajduje potwierdzenie we wcześniej powołanym uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 października 2021r. (III APa 59/20), ale także w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998r. (I PKN 482/97). W powyższym kontekście pozwany podkreślił, iż umowa przedwstępna dla zmian jej postanowień zastrzegła formę pisemną pod rygorem nieważności. Zatem zmiana w postaci „dodania” postanowień dotyczących miejsca wykonywania pracy i wymiaru czasu pracy, wymagałaby formy pisemnej, nie zaś formy „nieokreślonej”, którą ma na myśli Sąd I instancji pisząc, iż „Strony wiedziały jaką umowę zawierają”. Błędna wykładnia Sądu I instancji, dotycząca art. 389 k.c. w zw. z art. 29 § 1 k.p., doprowadziła do nieuzasadnionego uznania ważności umowy przedwstępnej zawartej przez strony i zasądzenia na jej podstawie kary umownej.

Podsumowując apelację, pozwany wskazał, że przy prawidłowo zastosowanych przepisach prawa procesowego i materialnego, Sąd I instancji powinien dojść w pierwszej kolejności do wniosku, iż umowa przedwstępna, którą zawarły strony jest nieważna i w związku z tym nie może być podstawą zasądzenia na rzecz powoda kary umownej. Ewentualnie, gdyby nawet uznać ważność umowy przedwstępnej, to Sąd I instancji winien uznać, że pomimo niezachowania wymogu (wynikającego z przepisów prawa pracy) zawarcia umowy o pracę na piśmie lub

przedstawienia pracownikowi na piśmie jej warunków, to jednak do zawarcia umowy o pracę doszło w sposób dorozumiany i tym samym pozwany wykonał zobowiązanie z umowy przedwstępnej. W każdym z tych dwóch przypadków pozwany nie mógł zostać obciążony karą umowną (apelacja pozwanego z dnia 3 sierpnia 2022r., k. 118-122).

Powód M. K. **wniósł o oddalenie apelacji** oraz o **zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania** odwoławczego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając odpowiedź na apelację wskazał, że jest ona oczywiście bezzasadna, a o takiej jej ocenie przesądza w szczególności wadliwość (nietrafność) zarzutów zgłoszonych przez apelującego, z których żaden nie zasługuje na aprobatę. Zaskarżony wyrok odpowiada prawu oraz wpisuje się w aktualną linię orzeczniczą sądów krajowych, a zatem jako taki powinien się ostać. Wydając ten wyrok, Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń w zakresie stanu faktycznego i wyprowadził z nich słuszne wnioski. W żadnym razie nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa procesowego lub materialnego.

Wbrew zarzutom apelującego dokonana przez Sąd ocena przeprowadzonych w sprawie dowodów nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. Uzasadnienie wyroku jest logiczne i spójne, a twierdzenia strony przeciwnej sprowadzają się w istocie do polemiki ze słusznym stanowiskiem Sądu I instancji. Skarżący w przedmiotowej sprawie powinien wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając, a także wskazać, dlaczego w świetle doświadczenia życiowego, wnioski, jakie wywiódł Sąd, dokonując tej oceny, są niewłaściwe. W ocenie strony powodowej pozwany powyższemu nie sprostował, a twierdzenia apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji słusznie wywiódł, iż: „z ustaleń Sądu poczynionych m.in. na podstawie nagrania wynika, że powód od 13 do 15 lipca 2020 roku nie pracował na podstawie umowy o pracę. Prosił pozwanego o zawarcie z nim umowy o pracę, kierując w tym zakresie zapytania do kierownika A. L.. Gdyby w istocie tak było, że pracował na podstawie umowy o pracę, jako umowy ustnej, to pracodawca nie miałby podstaw zawierać z nim umowę zlecenia na okres od 13 do 16 lipca 2020 roku, co uczynił. Pozwany mija się z prawdą, że powód ostatecznie odmówił zawarcia umowy o pracę i dążył do zawarcia umowy zlecenia. Zawarcie umowy zlecenia wynikało z nie zawarcia z powodem umowy o pracę i zamiaru usankcjonowania stosunku prawnego łączącego strony w dniach kiedy powód świadczył pracę.” W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy również słusznie wskazał, że „W ocenie sądu wyniki postępowania dowodowego wskazują, że nie zawarcie umowy o pracę nie wynikało z działania strony powodowej, ale strony pozwanej, która unikała zawarcia tejże.”

W ocenie strony powodowej, Sąd Rejonowy wyprowadził słuszne wnioski, oparte na zebranych w sprawie materiale dowodowym. Podnoszone przez pełnomocnika pozwanego zarzuty i argumentacja, jakoby pozwany dążył do zawarcia umowy, stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę, nieopartą jakimikolwiek materiałem dowodowym. Ponadto, według powoda, zgodzić należy się z twierdzeniami Sądu Rejonowego, iż „pozwana doskonale wiedziała na jakich warunkach powód będzie wykonywał pracę, a mianowicie jaka to będzie praca, w jakim wymiarze i za jakim wynagrodzeniem. Należy wskazać, że art. 29 § 1 k.p. nie wskazuje, że warunki umowy o pracę mają być określone pisemnie w całości. Powód wiedział jaką umowę ma zawrzeć z pozwanym. Umowa ta zawierała wszelkie niezbędne składowe stosunku pracy. Także argument o nieważności umowy przedwstępnej jest chybiony.”. Mając powyższe na uwadze, strona powoda wniosła o oddalenie apelacji strony pozwanej (odpowiedź powoda na apelację, k. 132-134).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis wyznacza granice rozpoznania sądu w postępowaniu apelacyjnym, stanowi bowiem, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie tylko "środek odwoławczy". Oznacza to, że sąd drugiej instancji w sposób w zasadzie nieograniczony raz jeszcze bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji, a postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania przed sądem pierwszej instancji. Sąd odwoławczy musi zbadać okoliczności wskazujące na ewentualną nieważność postępowania, przebieg i wyniki czynności procesowych sądu pierwszej instancji stosownie do zarzutów zgłoszonych

przez apelującego, a w pełnym zakresie ocenić prawidłowość zastosowania w sprawie prawa materialnego. Jako instancja merytoryczna w razie dostrzeżenia błędów powinien naprawić wszystkie stwierdzone naruszenia prawa procesowego w zakresie wskazanym przez apelującego oraz wszystkie naruszenia prawa materialnego, bez względu na to, czy zostały wyknięte w apelacji. Oznacza to, że w postępowaniu odwoławczym sąd jest uprawniony do ponownej oceny przedstawionych dowodów i prowadzenia postępowania dowodowego w granicach określonych w art. 381 k.p.c. Może także zobowiązać strony do sprecyzowania ich stanowisk w zakresie dochodzonego roszczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2019r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2021r., V CZ 46/21).

Pozwany w przedmiotowej sprawie oparł środek zaskarżenia w głównej mierze na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z innymi, wskazanymi w apelacji, przepisami. Sąd II instancji zarzutów tych nie podzielił, oceniając że ustalenia faktyczne Sądu I instancji są prawidłowe i jako takie nie wymagają powtórzenia. Odnosząc się jednak szczegółowo do zarzutów, o których była mowa, należy wskazać, że nie ma racji pozwany podnosząc, że zasadne i konieczne było ustalenie w sprawie, że strony zawarły umowę o pracę, którą powód wykonywał w okresie od 13 do 15 lipca 2020r. Sąd Rejonowy ustalił, że na czas, o którym mowa, strony zawarły umowę zlecenia, co jest zgodne z treścią umowy sporządzonej w formie pisemnej. Przy tym należy zaakcentować, iż do podpisania takiej właśnie umowy nie doszło z przyczyn leżących po stronie powoda, gdyż to nie powód domagał się, by taką właśnie umowę podpisać, a w każdym razie zgromadzony materiał dowodowy na to nie wskazuje. Wynika z niego, że powodowi polecono przyjechać do dyrektora i wówczas doszło do podpisania umowy zlecenia. Powód nie wskazywał, by to on dokonał wyboru takiej właśnie formy umowy, zarazem zeznał, że nie zaproponowano mu zawarcia umowy o pracę na ten czas. Natomiast świadkowie A. L. i K. K. nie mieli wiedzy na temat tego, dlaczego została z powodem podpisana umowa zlecenia, nie zaś inna. Wobec powyższego – w sytuacji, kiedy strony usankcjonowały stosunek prawny łączący je w okresie od 13 do 16 lipca 2020r., podpisując umowę zlecenia – zdaniem Sądu II instancji, nie ma podstaw, by ustalić, że w istocie strony łączył w tym czasie stosunek pracy. Co prawda strona pozwana w treści odpowiedzi na pozew podniosła, że powód nie był zainteresowany podpisaniem ze stroną pozwaną umowy o pracę, obejmującej ww. okres, dlatego zaproponowano – chcąc dokonać rozliczenia – podpisanie umowy cywilnoprawnej, za takim twierdzeniem nie przemawiają jednak zgromadzone dowody. Sąd już wskazał, że odnośnie ww. kwestii wynika z nich tylko to, co zeznał M. K., jeśli chodzi zaś o świadków strony pozwanej, to żaden w ww. zakresie nie dysponował jakąkolwiek wiedzą, a więc i taką, która pokrywałaby się z twierdzeniem strony pozwanej, przedstawionym w odpowiedzi na pozew. To z kolei oznacza, że tego twierdzenia pozwanego nie można uznać za udowodnione, a zatem w sytuacji podpisania umowy zlecenia, nie ma podstaw do ustalenia, by faktycznie inna była forma stosunku prawnego, jaki łączył strony w okresie od 13 do 16 lipca 2020r. Strona pozwana, prezentując w tym zakresie, odmienne stanowisko wskazała w apelacji na oczywistą zasadność ewentualnego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, należy jednak podkreślić, że takie stanowisko strony pozwanej jest tylko przypuszczeniem w sytuacji, kiedy w rzeczywistości żadna ze stron nie żądała ustalenia istnienia stosunku pracy. W związku z tym, choć ustalenia Sądu Rejonowego, dotyczą tego, czym powód zajmował się w okresie od 13 do 16 lipca 2020r., to nie obejmują analizy odwołującej się do treści art. 22 k.p. Nawet, gdyby taką analizę obecnie przeprowadzić, to zwraca uwagę, że strona pozwana, która forsowała w procesie tezę o łączącym strony stosunku pracy w ww. okresie, nie przedstawiła takich dowodów, które stanowczo i bez żadnych wątpliwości potwierdziłyby, że powód w okresie od 13 do 16 lipca 2020r. był zatrudniony w ramach stosunku pracy. Dowody, które zostały przez Sąd Rejonowy przeprowadzone, oprócz tego, że ogólnie odnoszą się do samego faktu podjęcia przez powoda pracy w dniu 13 lipca 2020r. i jej kontynuacji w dniach kolejnych w godzinach 8.00 – 16.00, to nie zawierają żadnych szczegółów, które pozwoliłyby na ocenę, czy faktycznie sposób realizacji zadań przez powoda odbywał się w warunkach podporządkowania pracodawcy. O tej kwestii nie wspominał podczas przesłuchania świadek A. L., a i strona pozwana, prezentująca tezę o łączącym strony stosunku pracy, nie formułowała w tym zakresie odpowiednich pytań. To samo odnosi się także do zeznań świadka K. K. oraz przesłuchania powoda. Również i te dowody nie dostarczają informacji, w oparciu o które Sąd mógłby – wbrew podpisanej przez strony umowie zlecenia – przyjąć, że w okresie od 13 do 16 lipca 2020r. powoda i pozwanego łączył stosunek pracy. To zaś oznacza, że analizowany zarzut, sformułowany w punkcie 1 b) apelacji, nie mógł zostać uwzględniony.

Jako bezzasadny Sąd II instancji ocenił także ten z zarzutów, który wskazuje na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 76 k.c. i art. 77 § 1 k.c. Jego analizę należy rozpocząć od przypomnienia treści art. 389 k.c., który w § 1 przewiduje, że umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej, przy czym w przepisie tym nie zostało wyjaśnione, co należy rozumieć przez istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Pełnomocnik strony pozwanej przyjął, że istotnymi postanowieniami umowy przyrzeczonej będą wszystkie te, na jakie wskazuje art. 29 § 1 k.p., a ich brak skutkuje nieważnością umowy przyrzeczonej. O ile z drugim członem tego twierdzenia zgodzić się należy, ale tylko co do tego, że brak istotnych postanowień w umowie przyrzeczonej powoduje jej nieważność, o tyle pierwszy człon przywołanego twierdzenia oparty jest na niesłusznym założeniu, iż wszystkim elementom umowy o pracę, wskazanym w art. 29 § 1 k.p., należy nadać charakter przedmiotowo istotny, bez których umowa przedwstępna nie będzie ważna. Szerzej analizując to zagadnienie niż czyni to apelacja i Sąd Rejonowy, wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę powinna wyraźnie określać rodzaj i warunki umowy, a w szczególności rodzaj pracy i miejsce jej wykonania oraz termin rozpoczęcia pracy, a także wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników oraz wymiar czasu pracy. Ponadto, co oczywiste, w umowie muszą być oznaczone jej strony. Powszechnie w literaturze przedmiotu przyjmuje się jednak, że przepis ten nie ma w całości charakteru stanowczego. Zawiera zarówno normy bezwzględnie obowiązujące, jak i dyspozytywne. Pierwsze dotyczą części stanowiącej powtórzenie art. 22 k.p., a zatem tzw. koniecznej treści umowy o pracę, bez której określenia przez strony w ogóle nie dojdzie do zawarcia kontraktu. Drugie odnoszą się do pozostałych składników treści umowy o pracę. Na konieczną treść umowy o pracę składają się zatem rodzaj pracy oraz fakt wynagradzania pracownika (essentialia negotii umowy o pracę). Jeśli chodzi o miejsce świadczenia pracy, to kodeks pracy w art. 29 wymaga od stron jego ustalenia, jednak brak określenia w kontrakcie miejsca wykonywania pracy nie prowadzi do nieważności całej czynności prawnej. Miejsce świadczenia pracy stanowi zatem istotny element kontraktu, ale niebędący jego essentialia negotii (Gersdorf Małgorzata, Rączkowski Michał, Rączka Krzysztof – Kodeks pracy. Komentarz, wydanie III, LexisNexis 2014; Zbigniew Salwa. Kodeks pracy – komentarz, Wydanie IX, LexisNexis 2008). Podobnie wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 października 2013r. (I PK 123/13), odwołując się do treści art. 22 k.p., który stanowi, że 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. Ten właśnie przepis określa istotne cechy stosunku pracy. Według Sądu Najwyższego, gdyby stosunek pracy uzależniać ponadto od skrupulatnego wypełnienia elementów z art. 29 § 1 k.p., to regulacje z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. byłyby niepotrzebne. Byłoby to wbrew funkcji tych ostatnich przepisów.

Powyższe oznacza, że zawarte w art. 29 § 1 k.p. przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument zwany umową o pracę. Oczywiście strony mogą zawrzeć w umowie o pracę również inne postanowienia. Zyskują one w ten sposób charakter przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę (accidentalia negotii), których zmiana wymaga zgody obu stron stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie, z uwagi na przedmiot sporu, chodzi jednak o to, czy umowa przedwstępna – zgodnie ze stanowiskiem pozwanego – jest nieważna, czy też – tak, jak wskazywał powód i jak przyjął Sąd Rejonowy – zachowuje swą ważność. Ocena w tym zakresie zależy od oceny odnośnie tego, czy w umowie tej zastrzeżono wszystkie istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro brak takich elementów miałyby skutkować nieważnością takiej umowy, to jako istotne jej postanowienia należy przyjąć te tylko, które powodują że umowa przyrzeczona, a więc w tym wypadku umowa o pracę, byłaby bezwzględnie nieważna. Takimi postanowieniami są zaś te, które dotyczą rodzaju wykonywanej pracy oraz wynagrodzenia.

Orzecznictwo, które strona pozwana przywołała w apelacji oraz w odpowiedzi na pozew, powyższej tezie nie przeczy. Dotyczy ono (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 14 stycznia 2000r., I ACa 914/99; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 grudnia 2018r., I ACa 897/08) albo stosunków prawnych o innym charakterze niż stosunek pracy i może być stosowane tylko w zakresie, w jakim wskazuje na oczywistą tezę o nieważności umowy przedwstępnej w razie braku w niej elementów istotnych umowy przyrzeczonej, bez rozstrzygnięcia tego, co w przedmiotowej sprawie jest istotne, albo tak jak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 8 października

2021r. (III APa 59/20) – poza tezą, którą odpowiada stanowisku pozwanego – nie zawiera w zasadzie żadnego uzasadnienia postawionej tezy w zakresie elementów istotnych, jakie powinna zawierać przedwstępna umowa o pracę. Również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998r. (I PKN 482/97) nie daje odpowiedzi na wskazane pytania, nasuwające się w analizowanej sprawie.

Sąd Okręgowy, mając na względzie poglądy prawne, zaprezentowane przez pozwanego, ale nie podzielając ich, przyjął zatem, że rację ma Sąd I instancji, że powód i pozwany w umowie przedwstępnej zawarli te elementy, które dla jej ważności były istotne – ustalili rodzaj umowy, jaka zostanie zawarta, termin do którego to nastąpi, rodzaj pracy, jaka zostanie powierzona powodowi oraz należne mu wynagrodzenie. Nawet jednak, gdyby uwzględnić pogląd pozwanego o konieczności zawarcia w umowie przedwstępnej również uzgodnień stron co do miejsca świadczenia pracy i wymiaru czasu pracy, stanowisko Sądu Rejonowego i tak należy ocenić jako słuszne. Szersze uzasadnienie w tym zakresie należy poprzedzić przypomnieniem, że przedwstępnej umowy o pracę strony nie muszą zawrzeć na piśmie. Może mieć ona formę dowolną, a poza tym dopuszczalne jest, by niektóre elementy umowy przyrzeczonej zostały ustnie przez strony uzgodnione i niewpisane do umowy przedwstępnej. W przedmiotowej sprawie można przyjąć, że tak właśnie było, a do takiej oceny skłania treść zeznań świadka A. L., który wskazał, że podczas rozmowy, którą przeprowadził z powodem, zostało uzgodnione, na jakim stanowisku powód ma być zatrudniony, na jakich warunkach i od kiedy. Oczywiście świadek nie rozwinął kwestii warunków zatrudnienia powoda, ale zdaniem Sądu – biorąc pod uwagę, że to pozwanemu zależało na zatrudnieniu powoda i zaproponował później umowę przedwstępną – logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym wydaje się przyjęcie, iż podczas rozmowy z A. L. doszło do uzgodnienia wszystkich elementów przyszłej umowy. Gdyby tak nie było, to wskazany świadek z pewnością tę okoliczność pamiętałby i na nią by wskazał, tym bardziej że procedura podpisywania umów przedwstępnych w stosunkach pracy wciąż nie jest powszechna. Jeśli strony na jej podpisanie się zdecydowały, a także kadrowa przygotowała dokumenty, które powód przed podpisaniem przyrzeczonej umowy o pracę miał wypełnić, to oczywiste wydaje się, że wszystkie warunki tejże umowy zostały uzgodnione. Gdyby tak nie było, to powód, który nie porozumiał się z pozwanym co do przyszłej umowy, nie stawilby się u pozwanego w dniu 13 lipca 2020r., tylko wciąż świadczyłby pracę u poprzedniego pracodawcy i nadal prowadziły negocjacje. Tego rodzaju sytuacja nie miała jednak miejsce, zatem w okolicznościach, które zostały przedstawione, jedynym słusznym wnioskiem jest taki, że pozwany w rzeczywistości wszystkie elementy konieczne do podpisania z powodem umowy o pracę uzgodnił, a brak zapisów w umowie przedwstępnej w zakresie wymiaru czasu pracy i miejsca świadczenia pracy wykorzystał w toczącym się sporze tylko dla odparcia zarzutów powoda.

Z przyczyn, o których była mowa, zdaniem Sądu II instancji, bezzasadne są również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Analiza tychże przepisów została już przeprowadzona, zatem nie ma potrzeby powtarzania argumentów, które zostały zaprezentowane. Jedynie dodatkowo należy jeszcze wspomnieć, że forma pisemna zastrzeżona w przypadku zmiany umowy przedwstępnej, nie ma w analizowanym przypadku zastosowania do uzgodnień w zakresie miejsca i czasu świadczenia pracy przez powoda, dlatego że uzgodnień w tym zakresie strony dokonały zanim podpisały umowę przedwstępną i uzgodnienia te, mimo formy ustnej, są ważne i skuteczne. Należałoby im nadać formę pisemną, gdyby strony porozumiały się co nich później, a więc już po podpisaniu umowy przedwstępnej i chciały umowę przedwstępną zmienić bądź uzupełnić. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w analizowanym przypadku, co nie było w sprawie sporne. Żadna ze stron nie powoływała się na taki scenariusz zdarzeń, dlatego § 5 umowy przedwstępnej nie miał zastosowania. Stanowi on, że „Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej w postaci aneksu, pod rygorem nieważności”. Chodzi więc o sytuację korekty tego, co w umowie zostało wpisane, a więc o późniejsze dokonanie innych uzgodnień niż zapisane lub o ich uzupełnienie. W przypadku powoda, według Sądu Okręgowego, sytuacja była o tyle inna, że strony podpisując umowę przedwstępną uzgodniły wszystkie elementy umowy przyrzeczonej – umowy o pracę, którą chciały zawrzeć, tylko nie każde z uzgodnień zostało zapisane w umowie. Fakt niezapisania niektórych z nich, ale uzgodnienia w momencie, kiedy umowa przedwstępna została podpisana, nie pozbawia ich skuteczności, a samej umowy przedwstępnej nie czyni nieważną.

Kończąc, należy jeszcze wskazać, że w kwestii dotyczącej poczynionych przez strony uzgodnień w zakresie miejsca i czasu pracy powoda, zwraca uwagę także korespondencja, jaka była prowadzona przez strony na etapie przedsądowym. Wówczas pozwany w piśmie z dnia 11 września 2020r. (k. 57) zarzucił M. K., że to po stronie powoda

wystąpił brak woli zawarcia umowy o pracę, a konkretnie odmowa jej podpisania. Pomijając, że okoliczność takiej odmowy nie jest w sprawie udowodniona, zwraca uwagę retoryka pozwanego, która tylko potwierdza prezentowane wcześniej stanowisko, że powód i pozwany najpóźniej w dacie podpisania umowy przedwstępnej uzgodnili wszystkie istotne elementy umowy o pracę, którą zamierzali podpisać. Gdyby było inaczej, to zgodnie z retoryką pozwanego, nie mogła mieć miejsca sytuacja, w której pozwany przedstawiłby powodowi umowę o pracę do podpisu i jeszcze wyłącznie powoda obarczył odpowiedzialnością za jej niepodpisanie. W sytuacji braku uzgodnień co do wszystkich elementów przyszłej umowy – bez względu na pogląd prawny co do tego, które są istotne, biorąc pod uwagę brzmienie art. 389 § 1 k.c. – zamiar, szczególnie pozwanego, podpisania z powodem umowy o pracę, jest trudny do wytłumaczenia.

Podsumowując, Sąd II instancji nie stwierdził takich wadliwości w ustaleniach i ocenie Sąd Rejonowego, które musiałyby skutkować uchYLENIEM bądź zmianą zaskarżonego wyroku. Apelacja pozwanego podlegała więc oddaleniu, jako bezzasadna, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. oraz w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).