

Sygn. akt VII P 615/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Bogdan Myk, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko B. O., P. O.

i R. O.

o ustalenie, zapłatę

- ustala, iż A. R. jako pracownika łączył z K. O. jako pracodawcą stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od dnia 9 marca 2015 r. do dnia 23 marca 2015 r.;
- zasądza od solidarnych pozwanych na rzecz powódki kwotę 1.250,00 (tysiąc dwieście pięćdziesiąt) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od solidarnych pozwanych na rzecz powódki kwotę 625,00 (sześćset dwadzieścia pięć) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- nie obciąża powódki kosztami procesu strony pozwanej;
- kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 615/16

UZASADNIENIE

A. R. wniosła pozew przeciw K. O., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. O., domagając się:

1. ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 9 marca 2015 r. do 4 kwietnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny 2 miesięcy,
2. zasądzenia kwoty 1.250,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 9 do 23 marca 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
3. zasądzenia kwoty 1.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 24 marca 2015 r. do 4 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
4. zasądzenia kwoty 2.833,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
5. zasądzenia kwoty 2.450,00 zł tytułem uzupełniającego odszkodowania za niezawarcie przyrzeczonej umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
6. zasądzenia kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwany prowadzi działalność gospodarczą i w dniu 20 lutego 2015 r. zamieścił ogłoszenie w gazecie o zatrudnieniu pracownika na umowę o pracę do administracji, fakturowania i rozliczania. Odpowiedziała na ogłoszenie, po czym kontaktowała się z pozwanym, który celem sprawdzenia umiejętności przekazał jej do wykonania szereg zadań, a następnie zaprosił na rozmowę w dniu 27 lutego 2015 r. Po wykonaniu kolejnych zadań pozwany oświadczył, że zatrudni ją na umowę o pracę na okres próbny z wynagrodzeniem 2.500,00 zł miesięcznie, a w następnych miesiącach na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.350,00 zł miesięcznie. U dotychczasowego pracodawcy otrzymywała wynagrodzenie w wysokości łącznie 3.000,00 zł miesięcznie. Dnia 3 marca 2015 r. powódka zadzwoniła do pozwanego akceptując jego propozycję, a K. O. jeszcze raz potwierdził te warunki zatrudnienia. Powódka wypowiedziała swą dotychczasową umowę, gdzie od dnia 9 marca 2015 r. była już na urlopie i tego dnia podjęła pracę u pozwanego. Od początku domagała się wydania umowy o pracę, ale była zbywana koniecznością dostarczenia świadectwa pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia, co zrobiła dnia 16 marca 2015 r., a w kolejnym dniu otrzymała skierowanie na badania lekarskie. Pracę wykonywała od 9 do 23 marca 2015 r., w godzinach od 8.00 do 16.00, nie otrzymując umowy. W dniu 23 marca 2015 r. pozwany podziękował jej za współpracę, bez podania jakiegokolwiek uzasadnienia, stwierdzając że od następnego dnia ma nie przychodzić do pracy. Należy przyjąć, że złożył w ten sposób oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Pozwany nie miał żadnych podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem powódka nie naruszyła żadnych obowiązków. Wypowiedzenie umowy nie nastąpiło na piśmie, nie zachowano także wymaganego przepisami okresu wypowiedzenia. Należy uznać, że zamiarem stron było zawarcie umowy na okres próbny przynajmniej 2 miesięcy, a następnie zawarcie umowy na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę u pozwanego przez okres 2 tygodni i 1 dnia, stąd okres wypowiedzenia wynosi tydzień i gdyby pozwany w sposób prawidłowy wypowiedział umowę, pracowałyby do dnia 4 kwietnia 2015 r. Wynagrodzenie za okres od 24 marca do 9 kwietnia 2015 r. wynosiłoby 1.000,00 zł. Powódka nie otrzymała także wynagrodzenia za okres od 9 do 23 marca 2015 r., które powinno wynieść 1.250,00 zł. Umowa została wypowiedziana niezgodnie z prawem, w formie ustnej, stąd należne jest odszkodowanie w wysokości 2.833,00 zł, tj. w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego miała trwać umowa na okres próbny (2 miesiące) – do dnia 9 maja 2015 r. Skoro pozwany zobowiązał się do dalszego zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.380,00 zł miesięcznie, to strony zawarły w tym zakresie umowę przedwstępną, o czym świadczy fakt ustalenia elementów przedmiotowo istotnych. Zachowanie pozwanego naraziło powódkę na szkodę, gdyby bowiem nie podjęła pracy u pozwanego, nadal pracowałyby u poprzedniego pracodawcy za wynagrodzeniem 3.000,00 zł. Niewątpliwym jest, że utraciła to wynagrodzenie, na które mogła liczyć. W dniu 23 marca 2015 r. powódka otrzymała od pozwanego kwotę 900,00 zł tytułem wyrównania tej szkody poniesionej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, tym samym pozwany uznał część jej roszczeń o odszkodowanie z tytułu niezawarcia umowy przyrzeczonej. Z tego tytułu domaga się więc zapłaty kwoty 2.450,00 zł. Z ostrożności powódka wskazała, iż dotrzymała terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże w

razie wątpliwości wnosi o jego przywrócenie, gdyż wobec wadliwego wypowiedzenia umowy, termin ten w ogóle nie zaczął biegu.

W odpowiedzi, pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w zasadzie wszystkie twierdzenia powódki są nieprawdziwe. Powódka nie była pracownikiem pozwanego, nie zakładano jej więc akt osobowych. W trakcie procesu rekrutacyjnego nie uzgadniano z nią ewentualnego wynagrodzenia, sprawa ta miała poczekać aż do sprawdzenia, czy spełnia wymagania do pracy. Powódka nie dochowała terminu z art. 264 k.p., a była doskonale zorientowana co do tych terminów i z tej przyczyny postępowanie winno zostać ograniczone wyłącznie do tej kwestii. Już w dniu 25 marca 2015 r. powódka przygotowywała się do sprawy, zbierając faktury od operatora telefonicznego. Faktury wystawiane przez powódkę nie wynikały przy tym z jej obowiązków, a był to element rekrutacji – czy potrafi samodzielnie wyliczyć należności i ją wystawić. Faktury, które wystawiała były próbnymi, w celu jej sprawdzenia, po czym okazało się, że potrafiła jedynie wprowadzić do programu cyfry wyliczone przez innych. Była to jedna z przyczyn jej niezatrudnienia. Powódka była wyłącznie kandydatem na pracownika, który nie spełnił stawianych wymogów, w związku z czym nie została zatrudniona. Ze świadectwa pracy wynika, że u poprzedniego pracodawcy pracowała do dnia 13 marca 2015 r., a nie jest wskazany okres urlopu od dnia 9 marca 2015 r. U pozwanego pojawiła się w okresie od 16 do 23 marca 2015 r., ale nie w celu świadczenia pracy, lecz w ramach procesu rekrutacyjnego. Przychodziła na godzinę, do kilku godzin dziennie, żeby strony mogły lepiej się poznać. Otrzymywała od pozwanego różne zadania, które miała rozwiązać, a z którymi sobie nie poradziła. Pozwany zauważył także, że powódka wykrada dane związane z funkcjonowaniem firmy, co jest samodzielną podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, gdyby był zatrudniony. Było to przyczyną zakończenia rozmów z powódką. Obowiązkiem pracodawcy jest skierowanie pracownika na badania, jeszcze zanim podejmie decyzję o zatrudnieniu kogokolwiek. Powódka potraktowała grzeczne i kulturalne oświadczenie, żeby nie zjawiała się więcej w firmie, jako wypowiedzenie umowy. Był to wyłącznie przejaw kulturalnego zachowania pozwanego, nikt nie lubi bowiem słuchać, że nie został zatrudniony, gdyż nie nadaje się do pracy. Pozwany nigdy nie deklarował, że zatrudni powódkę i to na kwotę 3,380,00 zł. Pozwany zatrudnia nowych pracowników na czas określony, a nie na okres próbny, z możliwością wypowiedzenia umowy za 2-tygodniowym okresem. Pozwany taką umowę na kwotę 2.500,00 zł zawarł z A. C. (1), która była kontrkandydatką powódki w procesie rekrutacji. Trwający tydzień proces rekrutacji można co najwyżej uznać za umowę o pracę zawartą na czas oznaczony, względnie próbny, co nie wymagało wypowiedzenia, gdyż rozwiązała się z upływem terminu, na jaki została zawarta. Udział w rekrutacji można jednak także uznać za wykonywanie czynności na podstawie umowy o dzieło, ale i tak powódka nie wykazała wysokości dochodzonych roszczeń.

Po zamknięciu rozprawy w dniu 17 września 2015 r. Sąd powziął z urzędu informację o śmierci pozwanego, w związku z czym w dniu 24 września 2015 r. otworzono zamkniętą rozprawę. Sąd zwrócił się do właściwego USC, który nadesłał odpis skrócony aktu zgonu pozwanego, z którego wynika, że zmarł on dnia 15 września 2015 r. w J. (k. 155). Postanowieniem z dnia 8 października 2015 r. zawieszono postępowanie w sprawie na zasadzie art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c.

Pismem z dnia 21 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o podjęcie postępowania z udziałem spadkobierców K. O., tj. B. O., R. O. i P. O., przedkładając notarialny akt poświadczenia dziedziczenia (k. 182-185). Postanowieniem z dnia 26 października 2016 r. (k. 187) podjęto postępowanie z udziałem po stronie pozwanej właśnie spadkobierców K. O., tj. B. O., R. O. i P. O.. W piśmie z dnia 28 listopada 2016 r. (k. 209) pełnomocnik pozwanych podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie, przedstawione przez zmarłego K. O..

Sąd ustalił, co następuje:

K. O. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. O.. Zmarł w dniu 15 września 2015 r. w J.. Jego spadkobiercami są żona B. O., oraz synowie R. O. i P. O., każdy w 1/3 części, którzy to spadek nabyli wprost, na mocy przepisów ustawowych.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: wydruk z (...) k. 32-33; odpis skrócony aktu zgonu – k. 153; notarialny akt poświadczenia dziedziczenia z dnia 12 sierpnia 2016 r. – k. 184-185)

W dniu 20 lutego 2015 r. K. O. zamieścił w (...) ogłoszenie zawierające ofertę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę pracownika do wykonywania czynności administracyjnych (fakturowania i rozliczeń) w należącym do niego zakładzie pracy mieszczącym się przy ul. (...) w B., posiadającym status zakładu pracy chronionej. W dniu 23 lutego 2015 r. A. R. za pośrednictwem poczty elektronicznej odpowiedziała na to ogłoszenie, wyrażając chęć podjęcia zatrudnienia. Następnego dnia K. O. zobowiązał ją do rozwiązania trzech zadań, celem zweryfikowania jej wiedzy, umiejętności, poznania sposobu myślenia i podejścia do poruszonych w zadaniach tematów. W dniu 25 lutego 2015 r. powódka przesłała pozwanemu rozwiązania zadań.

Dnia 27 lutego 2015 r. K. O. o godzinie 9:04 zatelefonował do powódki i zaprosił ją na rozmowę kwalifikacyjną, która odbyła się jeszcze tego dnia o godzinie 12.00 w siedzibie jego zakładu. Do gabinetu wprowadziła ją wówczas B. B., która była pracownikiem firmy. Podczas rozmowy powódka rozwiązała cztery kolejne przygotowane przez niego zadania, dotyczące wyliczenia powierzchni i raportowania w programie (...). Po ich wykonaniu K. O. oświadczył, że zatrudni powódkę najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny z wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł, a następnie w razie chęci kontynuacji zatrudnienia, umowy o pracę zawartej na czas określony, z wynagrodzeniem w kwocie 3.350,00 zł miesięcznie. Powódka miała się zastanowić nad tą propozycją i dać odpowiedź do dnia 3 marca 2015 r. Tego właśnie dnia zadzwoniła ponownie do K. O. przyjmując jego ofertę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Podczas rozmowy, którą słyszał jej mąż R. R., potwierdziła ustalone warunki umowy o pracę na okres próbny, za wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł miesięcznie. K. O. domagał się wówczas, aby powódka jak najszybciej podjęła zatrudnienie w jego firmie, miał bowiem wakat, po tym jak od grudnia 2014 r. na długotrwałe zwolnienie lekarskie udała się jego pracownica E. P..

Powódka pozostawała wówczas w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) sp. z o.o. w B. na czas określony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.200,00 zł, premią w kwocie 300,00 zł oraz comiesięcznym zwrotem kosztów dojazdu do pracy w kwocie 500,00 zł, łącznie otrzymując 3.000,00 zł. Z uwagi na ustną umowę zawartą z K. O., w dniu 5 marca 2015 r. powódka złożyła u dotychczasowego pracodawcy wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ze skutkiem na dzień 13 marca 2015 r. Uzyskała zgodę na taki sposób rozwiązania umowy, a jednocześnie na jej wniosek pracodawca ten udzielił jej należnego urlopu wypoczynkowego w okresie od poniedziałku 9 marca 2015 r. do końca okresu zatrudnienia, tj. 13 marca 2015 r. O okolicznościach tych poinformowała K. O., umawiając się z nim, że pracę podejmie u niego właśnie od dnia 9 marca 2015 r. W dniu 6 marca 2015 r. wysłała jeszcze mail do współpracowników z (...) sp. z o.o. w B., w którego treści serdecznie podziękowała im za współpracę. Dodatkowo poinformowała, że chciałaby skorzystać z oferty pracy, jaką otrzymała i spróbować swoich sił w zupełnie innej branży, na innym stanowisku.

Dnia 9 marca 2015 r., w poniedziałek, A. R. stawiła się w siedzibie firmy (...) przy ulicy (...) w B. o godzinie 8.00 rano. Została wówczas przywitana przez niego kwiatem, który wręczał wszystkim kobietom, z okazji mającego miejsce dzień wcześniej (w niedzielę) Dnia Kobiet. Do pracy, tego dnia podwiózł ją mąż. Powódka już od tego właśnie dnia pracowała u K. O. w godzinach od 8.00 do 16.00, od poniedziałku do piątku, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmowała się wykonywaniem bieżących poleceń K. O. i w mniejszym zakresie B. B.. Wystawiała faktury dla firm – najemców lokali: JOANNA, (...), BAR (...), które zawierały czynsz i rozliczenie kosztów eksploatacji, a firmom z tego samego budynku osobiście je doręczała. Takich najemców było około 30, a powódka musiała szybko przyswoić sobie ich dane i sposoby rozliczeń. Sprawdzała płatności kontrahentów, zestawienia zapłat, nanosiła nowe zobowiązania. Powódka dokonywała tłumaczeń pism na język angielski oraz kontaktowała się w imieniu K. O. z jego kontrahentami. Wykonywała również przygotowywane przez niego na bieżąco zadania, dzięki którym miała nauczyć się naliczania wysokości opłat czynszowych najemców. Szukała i drukowała różne dokumenty, pisała pisma, maile, obsługiwała sekretariat, sprawdzała pocztę mailową, odbierała telefony, obsługiwała gości, kontaktowała się z innymi oddziałami firmy. Ponadto zajmowała się porządkowaniem samego sekretariatu, w którym to znajdowało się biurko do pracy, gdzie zalegało bardzo dużo niepotrzebnych już dokumentów. Korzystała z materiałów i sprzętu dostarczonego przez pracodawcę. Dnia 16 marca 2015 r. powódkę ponownie do pracy zawiózł mąż na godzinę 8.00 rano, albowiem chcąc podziękować za miłe przyjęcie w pracy, poczęstowała współpracowników ciastem. K. wracała do domu lub do szkoły, w której uczyła się jej córka, wraz z M. J., która sama proponowała jej podwiezienie, z uwagi na fakt, że powódka

autobus miejski wyruszający tuż spod siedziby firmy, miała dopiero o godzinie 16.20 i musiała na niego czekać, a ich córki uczyły się w tej samej szkole w B., przy ulicy (...). W całym okresie zatrudnienia powódka posługiwała się adresem mailowym sekretariat@interpol.pl. W treści maili wysyłanych z tego adresu używała stopki: „A. R., (...), ul. (...), (...)-(...) B.” Na wystawianych fakturach podpisywała się, jako osoba upoważniona do ich wystawiania. W miarę możliwości i dostępności, powódkę kontrolowała i pomagała jej B. B.. Ponadto w pracy poznała ona inne pracownice – E. G. i M. J.. A. R. nie otrzymała umowy o pracę na piśmie, a kiedy kilkakrotnie się jej domagała, K. O. twierdził, że musi najpierw donieść świadectwo pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia oraz przejść wstępne badania lekarskie. Po otrzymaniu świadectwa pracy z (...) sp. z o.o. w B., powódka niezwłocznie, w dniu 16 marca 2015 r. dostarczyła je K. O.. Następnego dnia otrzymała skierowanie na badania wstępne, które opłacił pracodawca, a które miały miejsce w dniu 19 marca 2015 r. Ponownie wówczas zwracała się o wystawienie umowy o pracę na piśmie, jednakże była zbywana przez K. O..

(dowód: biling rozmów telefonicznych powódki – k. 19-21; umowa powódki z (...) sp. z o.o. w B. na używanie pojazdu z dnia 19 sierpnia 2013 r. – k. 22; umowa o pracę z dnia 19 sierpnia 2013 r. i świadectwo pracy powódki z dnia 13 marca 2015 r. z (...) sp. z o.o. w B. – k. 16, 23; wniosek powódki o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z (...) sp. z o.o. w B. – k. 18; mail powódki do współpracowników z (...) sp. z o.o. w B. z dnia 6 marca 2015 r. – k. 17; aplikacja powódki na stanowisko pracy wraz z cv – k. 28-31; korespondencja mailowa powódki i pozwanego – k. 24; propozycje rozwiązania zadań – k. 23-27; polecenie przetłumaczenia tekstu – k. 14- 15; korespondencja mailowa – k. 72-73; faktura VAT z dnia 23 marca 2015 r. – k. 13; skierowanie na badania profilaktyczne z dnia 17 marca 2015 r. – k. 12; roczna ewidencja czasu pracy powódki z (...) sp. z o.o. w B. – k. 74; kserokopia dziennika (...) z dnia 20 lutego 2015 r. – k. 130-133; zdjęcie i plan pomieszczeń pracy – k. 134-135; zeznania świadków: M. J. – k. 7778, R. R. – k. 79-80, E. G. – k. 80-81, B. L. – k. 81-82 i B. B. – k. 82-83; przesłuchanie powódki – k. 136-141, 204)

W dniu 23 marca 2015 r. powódka stawiała się do pracy tak, jak dotychczas na godzinę 8.00 rano. W tym dniu wykonywała czynności, analogiczne do wykonywanych w poprzednich dniach, m.in. wystawiała faktury. Pod koniec dnia pracy, tuż przed godziną 16.00, K. O. oświadczył powódce, iż począwszy od następnego dnia nie ma już w ogóle stawać się w pracy, nie podając jakiegokolwiek uzasadnienia takiej decyzji. Wręczył wówczas powódce jeszcze kwotę 900,00 zł, nie określając jednak tytułu zapłaty. A. R. bardzo się wówczas zdenerwowała., prosiła pracodawcę o zmianę decyzji i danie jej drugiej szansy, jednak K. O. swej decyzji nie zmienił. Wróciła wówczas zapłakana do domu, gdzie opowiedziała całą sytuację mężowi.

Dnia 25 marca 2015 r. powódka udała się do Powiatowego Urzędu Pracy w B. zarejestrować się, jako osoba bezrobotna. Decyzją Prezydenta Miasta B. z dnia 1 kwietnia 2015 r. została uznana za osobę bezrobotną od dnia 25 marca 2015 r., bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

(dowód: faktura VAT wystawiona w dniu 23 marca 2015 r. – k. 13; decyzja Prezydenta Miasta B. z dnia 1 kwietnia 2015 r. – k. 11; przesłuchanie powódki – k. 136-141, 204)

W dniu 24 lutego 2015 r., w mailu zatytułowanym „podanie o pracę”, swoją kandydaturę na stanowisko pracownika administracji u K. O. zgłosiła również A. C. (2). Do maila załączyła cv oraz list motywacyjny. Dopiero w dniu 26 marca 2015 r. (a więc już po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką) K. O. wysłał jej zadania do wykonania, analogiczne do tych wysłanych w dniu 24 lutego 2015 r. do powódki. W dniu 1 kwietnia 2015 r. K. O. zatrudnił A. C. (1) na stanowisku referenta administracyjnego na podstawie umowy o pracę na czas określony 5 lat, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.500,00 zł brutto.

(dowód: mail A. C. (2) z aplikacją o zatrudnienie z dnia 24 lutego 2015 r. – k. 64; mail do A. C. (2) z dnia 25 lutego 2015 r. – k. 65; umowa o pracę zawarta z A. C. (2) w dniu 1 kwietnia 2015 r. – k. 63)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu. Za wiarygodne w dużym zakresie Sąd uznał zeznania

przesłuchanych w sprawie świadków. Należy zauważyć, iż świadek M. J. jednoznacznie przyznała, iż widywała powódkę w siedzibie firmy pozwanego, kilkakrotnie z nią rozmawiała (np. w kuchni, co wskazuje na dużą swobodę w poruszaniu i zachowaniu powódki w miejscu pracy), a raz lub dwa podwiozła ją po pracy, gdyż ich córki uczęszczają do tej samej szkoły i mieszkają w pobliżu, przy czym miało to miejsce po godzinie 16.00. Wskazała, że często nie ma jej faktycznie w pracy, gdyż przychodzi do niej rano, a następnie wychodzi do klientów. Nie mogła mieć więc faktycznie wiedzy, czy powódka była w spornym okresie w pracy codziennie, ale nawet będąc w pracy tak niewielką ilość czasu, stosunkowo często widziała w niej A. R.. Świadek R. R. (mąż powódki, w związku z czym jego zeznania należało ocenić z większym sceptycyzmem, jako osoby częściowo zainteresowanej rozstrzygnięciem) potwierdził wszelkie okoliczności wskazywane przez powódkę, począwszy od przebiegu procesu rekrutacyjnego, wykonywania zadań mających na celu ocenę jej kwalifikacji, rozmowy telefoniczne dotyczące zatrudnienia (słyszał m.in. rozmowę dotyczącą wynagrodzenia obiecwanego przez K. O.), kwestie rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą żony, poprzez podwożenie i odbieranie jej z pracy, wykonywane obowiązki, osobistą rozmowę z K. O. na temat pracy żony, aż do rozwiązania z nią umowy o pracę. E. G., podobnie, jak B. J. zeznała, iż widywała powódkę w pracy o bardzo różnych porach (np. w kuchni, toalecie), ale ma zadaniowy czas pracy i część obowiązków wykonuje w domu, więc w siedzibie firmy nie bywała codziennie. Raz, na prośbę powódki pomogła jej w otworzeniu dokumentu z (...), z którym ta miała problem. B. L. potwierdziła, iż przygotowywała skierowanie dla powódki do lekarza medycyny pracy i że A. R. była jedyną osobą, z którą nie zawarto umowy o pracę, mimo skierowania i opłacenia dla niej takiego badania. Powódkę widywała co najmniej kilkakrotnie w pracy również świadek B. B., ucząc ją m.in. korzystania z programu (...) do wystawiania faktur, czy opowiadając jej o najemcach. Także ta świadek miała zadaniowy czas pracy, w związku z czym wychodziła do domu wcześniej i nie zaobserwowała, do której godziny pozostawała w pracy powódka. Zeznania tych świadków okazały się być w pełni wiarygodne. Należy stwierdzić, iż pracownicy K. O. starały się zeznawać w sposób, w jaki mogłyby najmniej zaszkodzić interesom ówczesnego pracodawcy, jednakże nawet z ich zeznań w sposób jasny wynika, że powódka w spornym okresie czasu od 9 do 23 marca 2015 r. przychodziła do pracy codziennie, pozostając w siedzibie firmy od godzin rannych do późno popołudniowych, zgodnie z godzinami otwarcia firmy. Zeznania te wskazują, iż powódka była w pracy już w godzinach rannych, a wychodziła z niej po godzinie 16.00. Zajmowała się wykonywaniem poleceń K. O., głównie w zakresie fakturowania, a pomocą w razie potrzeb służyły jej inne pracownicy. Zeznania te są spójne i korelują zarówno ze sobą, jak i pozostałym materiałem dowodowym – z wyjątkiem zeznań K. O..

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał także zeznania złożone przez powódkę, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Na taką ocenę zeznań strony wpływ miał również sposób ich składania, albowiem były one spontaniczne, nacechowane dużą dozą emocji, a powódka z trudem podczas swych zeznań powstrzymywała płacz. Za niewiarygodne natomiast, poza zakresem zgodnym z powyżej omówionym stanem faktycznym, uznano zeznania K. O.. Były one bowiem całkowicie nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. W tym kontekście należy podkreślić, iż powódka w momencie ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy u K. O. pozostawała w zatrudnieniu w (...) sp. z o.o. w B., za wynagrodzeniem za pracę w łącznej kwocie 3.000,00 zł miesięcznie. To właśnie na jej wniosek i prośbę rozwiązano umowę o pracę z tym pracodawcą za porozumieniem stron – w związku z oczekiwaniami nowego pracodawcy, co do jak najszybszego podjęcia obowiązków w nowym miejscu pracy. Jednocześnie w okresie od 9 marca 2015 r. A. R. świadczyła faktycznie pracę już u K. O., u dotychczasowego pracodawcy przebywając wówczas na urlopie wypoczynkowym. Odnosząc się do twierdzeń strony pozwanej, w świadectwie pracy z dnia 13 marca 2015 r. wskazano jedynie, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy: „7 dni, tj. 56 godzin za 2015 r. – ekwiwalent” co nie jest jednoznaczne ze stwierdzeniem, że w roku 2015 r. (w tym i w okresie od dnia do dnia 9 do 13 marca 2015 r.) w ogóle nie korzystała z urlopu, albowiem mogła w tym czasie korzystać z urlopu przysługującego jej za rok poprzedni. To właśnie w dniu 6 marca 2015 r. powódka pożegnała się już z dotychczasowymi współpracownikami w formie mailowej, wskazując jednoznacznie, że znalazła sobie nowe zatrudnienie, w innej branży i na innym stanowisku. Istotne przy tym, że powódka zarejestrowała się jako osoba bezrobotna, ale dopiero w dniu 25 marca 2015 r., a więc już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez K. O., nie zaś (co uczyniłby każdy rozsądny człowiek, nie pozostający w stosunku pracy) choćby od dnia 14 marca 2015 r. Okoliczności te jednoznacznie przemawiają za koniecznością dania wiary powódkce, a nie K. O., według którego powódka rzeczywiście przychodziła w spornym okresie do pracy, ale jedynie na kilka godzin dziennie i w celu poznania jej umiejętności. Zeznania takie są nielogiczne,

już nawet w kontekście jego wcześniejszych twierdzeń, że przecież A. R. była przez niego „sprawdzana”, poprzez konieczność wykonywania zadań tuż po zgłoszeniu swej kandydatury, a następnie ponownie – podczas rozmowy kwalifikacyjnej, po której zaproponował jej zawarcie umowy o pracę na okres próbny. Trudno przy tym za wiarygodne uznać twierdzenia, że powódka rozwiązuje na swą prośbę umowę o pracę za porozumieniem stron u dotychczasowego pracodawcy, w celu podjęcia nieokreślonego w czasie sprawdzenia jej wiedzy i umiejętności. Nie współgra to również ze skierowaniem powódki ostatecznie na badania lekarskie, opłacone przez nowego pracodawcę. Trudno nawet komentować twierdzenia, iż K. O. wysyłał na takie badania wszystkich ewentualnych kandydatów do podjęcia zatrudnienia, co zresztą nie zostało nawet udowodnione w sprawie. Zeznania powódki znajdują potwierdzenie także w przedstawionych przezeń dokumentach w postaci bilingów rozmów telefonicznych oraz odnalezionej części faktur sporządzonych w nowym stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Strona pozwana zaprzeczała zresztą sama swym twierdzeniom wskazując, że wykonywanie przez powódkę jej obowiązków było wyłącznie jej sprawdzeniem, jako kandydata na pracownika, a ewentualnie mogło być to wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę na czas oznaczony lub umowy zlecenia. O ile przecież K. O., jak twierdzi, miał się z powódką umówić wyłącznie na nieokreślone w czasie sprawdzenie jej umiejętności i wiedzy, to przecież nie mógł jednocześnie zawrzeć z nią umowy zlecenia na nieokreślone czynności, a tym bardziej umowy o pracę na nieznanym nikomu czasie oznaczony. Stanowisko strony pozwanej (w późniejszym okresie procesu podtrzymane przez pozwanych solidarnie spadkobierców) stanowiło zdaniem Sądu wyłącznie bardzo nieudolną próbę uniknięcia odpowiedzialności. K. O. próbował argumentować, że powódka „kontynuowała proces rekrutacyjny”, tymczasem brak jakichkolwiek dowodów, żeby taki sam proces stosował wobec A. C. (2) w zakresie przychodzenia przezeń do pracy przez okres ponad dwóch tygodni, tym bardziej, że z nią zawarł pisemną umowę już od dnia 1 kwietnia 2015 r. (k. 63). Jest wręcz odmiennie, przesłał on – już po rozwiązaniu umowy o pracę z A. R. – nowej pracownicy wyłącznie zestaw zadań do wykonania (k. 65), taki sam, jaki otrzymała powódka na wczesnym etapie procesu rekrutacyjnego, co potwierdza, że to właśnie te zadania miały na celu sprawdzenie kandydatek (skoro swoją aplikację A. C. (2) przesłała podobnie, jak powódka dużo wcześniej, w dniu 24 lutego 2015 r. – k. 64), a od dnia 9 marca 2015 r. powódka świadczyła już normalną pracę. Nadto nie potrafił wyjaśnić na czym konkretnie ten proces polegał – powiedział, że powódka otrzymywała w tym czasie zadania, tymczasem przedłożył jedynie jedno wysłane powódce w dniu 18 marca 2015 r. K. O. twierdził, że powódka wystawiała faktury po to, by się nauczyć poprawnie wyliczać wskazane w tych fakturach koszty, co jest zupełnie nielogiczne, albowiem poprzez wystawianie faktur powódka uczyła się samej czynności ich wystawiania w stosownych programach używanych w firmie. Wyliczenie wysokości faktury jest zaś procesem poprzedzającym jej wystawienie. Wystawiając fakturę powódka musiała mieć już gotowe wyliczenie jej wysokości, które umieszczała w treści wystawianej faktury. W konsekwencji brak jest konieczności samego wystawienia faktury po to, by nauczyć się wyliczać jej wysokość. Rzekome „zadania” które powódka otrzymywała od pracodawcy w trakcie „kontynuowania procesu rekrutacyjnego” były w istocie obowiązkami, które miała wykonywać na podstawie umowy o pracę. Jako zadania nie można zakwalifikować wystawiania faktur, w których znajdowały się dane kontrahentów i rzeczywiste należności – faktury te były następnie tym kontrahentom wysyłane. Jako „zadania” nie można też traktować czynności powódki polegających na kontaktowaniu się w sprawie przedmiotowych faktur z kontrahentami pozwanego.

Na wstępie rozważań merytorycznych należy podkreślić, że stosownie do treści 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis ten reguluje zasadę wolności (dobrowolności, swobody) nawiązania stosunku pracy, nazywaną też zasadą wolności pracy, która przejawia się w tym, że do nawiązania stosunku pracy konieczne jest zgodne oświadczenie woli obu zainteresowanych stron tego stosunku prawnego. Zasada ta odnosi się nie tylko do samego faktu powstania tego stosunku, ale także do ukształtowania jego treści w chwili jego nawiązywania. W ocenie Sądu nie może budzić wątpliwości, iż w niniejszej sprawie doszło właśnie do takich zgodnych oświadczeń stron o zawarciu umowy o pracę na okres próbny z wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł, a tym samym doszło do nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 22 § 1 i 1¹ i 2 k.p. 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich właśnie warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę

umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001/21/637). Podzielając w pełni te poglądy należy stwierdzić, iż strony umówiły się w niniejszej sprawie na umowę o pracę na okres próbny i na tej właśnie podstawie A. R. świadczyła pracę w okresie od 9 do 23 marca 2015 r. W ocenie Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania powódki w zakresie zawartej ustnie umowy o pracę, znajdują one bowiem potwierdzenie w całokształcie materiału dowodowego zebranego w sprawie. Strony chciały, zawarły i wykonywały w tym okresie umowę o pracę. Jedynie na marginesie tych konstatacji można zauważyć (odnosząc się do uwag odpowiedzi na pozew, zawartych „z ostrożności procesowej”), iż brak jest jakichkolwiek podstaw do uznawania, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony (zwłaszcza rzekomo na okres do dnia 23 marca 2015 r., co nie wynika z jakiegokolwiek dowodu, poza hipotezami pełnomocnika strony pozwanej, a byłoby to przecież i tak korzystniejsze dla powódki, zwłaszcza w zakresie wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – nie miała więc ona interesu, aby twierdzić w tym zakresie niekorzystnie dla siebie), czy umowę cywilnoprawną, na co zresztą wskazują okoliczności wykonywania przez A. R. jej obowiązków.

Z powołanych przepisów wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to ustalenie to, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (tak SN w wyroku z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, Lex nr 2057610), przy czym w niniejszej sprawie oświadczenia stron były zgodne w zakresie zawarcia właśnie umowy o pracę. Takie odczytanie wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym. W szczególności Sąd Najwyższy podkreśla, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania (zob. wyroki z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003/16/375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Lex nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258). W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki SN: z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Lex nr 8175515 i z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Taki szczególny sposób oceny charakteru prawnego stosunku, w którego ramach jedna ze stron wykonuje pracę na rzecz drugiej, ma na celu ochronę pracownika jako strony słabszej. Z treści art. 22 k.p., mającego charakter bezwzględnie obowiązujący, wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Sposób wykonywania pracy przez powódkę, jak prawidłowo wykazano w toku procesu, odpowiadał wymienionym cechom. W szczególności wykonywała on pracę na rzecz K. O. podlegając jego kierownictwu (wykonując stały zakres obowiązków, a ponadto jego bieżące polecenia), w miejscu i czasie ściśle wyznaczonym, w sposób powtarzalny, wymagający ścisłej organizacji pracy. Tak więc powódka świadczyła ściśle skonkretyzowane obowiązki w wyznaczonym miejscu i czasie, a nadto

pracowała na sprzęcie dostarczonym przez pracodawcę. Kluczowym aspektem, który nie pozwala uznać twierdzeń strony pozwanej o braku pomiędzy stronami więzi o charakterze pracowniczym, jest fakt świadczenia pracy przez powódkę w sposób bardzo ściśle podporządkowany, albowiem K. O. na bieżąco nie tylko wydawał jej polecenia do wykonania, ale również na bieżąco ją kontrolował i sprawdzał. O rodzaju zawartej umowy decyduje jednak nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nazwa umowy zawartej przez strony może mieć istotne znaczenie dla oceny jej charakteru prawnego przede wszystkim, w sytuacji gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449). W niniejszej sprawie strony zarówno zawarły umowę o pracę na skutek swych zgodnych oświadczeń, jak i powódka wykonywała swe obowiązki właśnie w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy (w miejscu, czasie, osobiście, na ryzyko pracodawcy, z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 2.500,00 zł miesięcznie w okresie próbnym).

Z uwagi na wskazane powyżej argumenty Sąd doszedł do przekonania, iż powódkę łączył z K. O. w okresie od 9 do 23 marca 2015 r. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy (pkt 1 wyroku).

W kontekście głównego argumentu odpowiedzi na pozew (k. 52), iż niniejsze postępowanie winno zostać ograniczone do zbadania niezachowania przez powódkę terminu z art. 264 k.p., trzeba stwierdzić, że jest one nie tylko nietrafne, ale i w znacznej części niezrozumiałe, w kontekście zgłoszonych w sprawie różnorodnych roszczeń.

Należy zauważyć, iż powódka (co było w sprawie bezsporne, bowiem K. O. twierdził, że w ogóle z nią umowy o pracę nie zawierał, ani też tym samym nie rozwiązywał) nie została w żaden sposób pouczona o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 marca 2015 r. W tym dniu K. O. powiedział jej po prostu, iż ma już więcej do pracy nie przychodzić, nie uzasadniając i nie wyjaśniając swej decyzji. O terminie i uprawnieniach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę powódka została poinformowana dopiero przez swego pełnomocnika procesowego i wówczas w terminie tygodniowym złożyła przedmiotowy pozew, domagając się w nim z ostrożności, również przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Tym samym choć uchybiła ona terminowi z art. 264 k.p. (rozwiązanie umowy miało miejsce w dniu 23 marca 2015 r., złożenie pozwu w dniu 3 czerwca 2015 r. – k. 35), to niewątpliwie termin ten należało przywrócić na zasadzie art. 265 k.p. (tak SN w wyrokach z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, Lex nr 1275126 i z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 173/08, Lex nr 736724). Brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy oraz o terminie wniesienia odwołania (art. 264 § 2 k.p.) stanowi oczywistą przyczynę usprawiedliwiającą przekroczenie terminu oraz uzasadniającą przywrócenie pracownikowi terminu do wniesienia powództwa z powodu braku winy w uchybieniu terminu (por. wyrok SN z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002/13/304). Niewątpliwie więc brak pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódki oraz brak pouczenia o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy usprawiedliwiały jej wniosek o przywrócenie terminu do zgłoszenia żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności prawidłowego uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (por. wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, Legalis). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu do jego wniesienia należy potraktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, Legalis i przytoczone tam wcześniejsze orzeczenia). Przyczyny uchybienia terminu, czyli przeszkody do wniesienia przez powódkę pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ustały dopiero po poinformowaniu jej o takiej możliwości przez późniejszego pełnomocnika procesowego. Podstawową przyczyną uchybienia terminu i przyczyną niewniesienia przez nią pozwu w terminie przewidzianym w art. 264 § 2 k.p. było to, że po rozwiązaniu stosunku pracy (aż do chwili wniesienia pozwu) nie została przez pracodawcę pouczona formalnie (na piśmie) o przysługującym jej prawie odwołania się do sądu pracy oraz terminie wniesienia takiego odwołania. W sprawie nie ulega wątpliwości, iż powódka przekroczyła

termin do wniesienia żądania zapłaty odszkodowania bez swojej winy, ponieważ nie została pouczona o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Nie wiedziała, że ma prawo wnieść odwołanie do sądu pracy ani w jakim terminie powinna wnieść takie odwołanie, ponieważ pracodawca z naruszeniem Kodeksu pracy nie złożył jej pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i sposobie odwołania się do sądu pracy. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalila się korzystna dla pracowników wykładnia art. 265 § 2 k.p. odnośnie do sposobu i formy złożenia wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 k.p. W szczególności przyjmuje się, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po upływie tego terminu stanowi równoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały (7) SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, Legalis), a uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 Legalis) oznacza jego przywrócenie (por. wyrok z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96, OSNAPiUS 1997/18/337). Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na wniosek pracownika przywróci określony w art. 264 k.p. termin odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Oznacza to, że sąd, stwierdziwszy przekroczenie terminu wskazanego w art. 264 § 1 lub § 2 k.p., ma obowiązek zbadać, czy wniosek o przywrócenie terminu (także zawarty implícite w pozwie) wniesiony został w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Tak niewątpliwie było w niniejszej sprawie, a powódka uprawdopodobniła, że pozew w sprawie został złożony w terminie tygodniowym od poinformowania jej przez pełnomocnika o jej uprawnieniach. Istotne, iż w tym zakresie powódka nie miała obowiązku udowadniania tej okoliczności, a wystarczyło ja uprawdopodobnić, co niewątpliwie nastąpiło w toku rozprawy w dniu 9 lipca 2015 r. (k. 77). Sąd Najwyższy wskazywał też, że rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (wyroki SN: z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, Legalis i z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, Legalis). Stanowisko to jest szczególnie trafne w sytuacji, kiedy już z samych ustalonych przez sąd okoliczności faktycznych wynika brak pouczenia pracodawcy w tej kwestii. Z tej przyczyn oddalono wniosek dowodowe strony pozwanej (k. 84), zmierzające do wykazania, że powódka przygotowywała się do pozwu wcześniej. Nie miała ona bowiem świadomości, iż musi się odwołać do Sądu w konkretnym terminie, albowiem nie została o tym pouczona przez pracodawcę, który to obowiązek wynika wprost z art. 30 § 5 k.p. Fakt, że zaczęła ona nawet zbierać dowody przeciwko pracodawcy, który potraktował ją w tak niesumienny sposób, w okresie wcześniejszym nie ma jakiegokolwiek przełożenia na jej wiedzę o terminie odwołania się do Sądu.

W powyższym aspekcie należy wskazać, iż stanowisko strony pozwanej i tak nie znajduje jakiegokolwiek odniesienia w stosunku do pozostałych zgłoszonych przez powódkę w sprawie roszczeń, poza żądaniem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Tylko do niego bowiem zastosowanie znajduje art. 264 k.p., nie mając odniesienia do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy (to nie ulega w ogóle przedawnieniu), czy żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę (to przedawnia się, stosownie do art. 291 § 1 k.p., z upływem 3 lat, od daty wymagalności).

Należy zauważyć, iż roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy okazało się zdaniem Sądu niezasadne za okres od 24 marca do 4 kwietnia 2015 r. Powódka, domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy aż do dnia 4 kwietnia 2015 r. oraz zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia od dnia 24 marca do 4 kwietnia 2015 r., w sposób błędny oparła je o wniosek, iż K. O. rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem. Konstatacja taka nie znajduje jednakże odzwierciedlenia, w niespornym w tym zakresie stanie faktycznym, w którym to pod koniec dnia pracy, przed godziną 16.00 dnia 23 marca 2015 r., K. O. powiedział jej po prostu, iż ma już więcej się w pracy nie pojawiać, w jakikolwiek sposób swej decyzji nie uzasadniając, a tym bardziej, nie wskazując, że wypowiada umowę, czy też zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W ocenie Sądu taki stan faktyczny obliguje do ustalenia, iż z powódką została rozwiązana umowa o pracę na okres próbny, ale bez wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym (zupełnie czym innym jest przy tym fakt, że pracodawca nie miał ku temu faktycznych podstaw). Zdaniem Sądu nie sposób uznać stwierdzenia skierowanego do pracownika, iż od dnia dzisiejszego skończył on pracę i ma się już w zakładzie pracy nie pojawiać, za wypowiedzenie umowy o pracę. Fakt natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zostało w żaden sposób uzasadnione, czy też nie było ku niemu faktycznych podstaw, nie może prowadzić do stwierdzenia, że musiało być to wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca ma

bowiem prawo do rozwiązania w taki sposób umowy o pracę, ponosząc z tego tytułu określoną przepisami Kodeksu pracy odpowiedzialność, jeśli jego decyzja okaże się nieuzasadniona lub niezgodna z prawem. Ustalenie, iż K. O. rozwiązał z powódką umowę o pracę w dniu 23 marca 2015 r. bez wypowiedzenia, ustnie, stwierdzając, że ma już ona więcej nie przychodzić do pracy, implikuje rozstrzygnięcie kolejnych zgłoszonych pozwem roszczeń.

Stosownie do art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną; za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W tym kontekście nie budziło sporu, iż od dnia 24 marca 2015 r. powódka nie świadczyła już pracy na rzecz K. O.. W jej ocenie trwał jeszcze do dnia 4 kwietnia 2015 r. okres wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże zdaniem Sądu nie ma jakichkolwiek podstaw, aby choćby przypuszczać, iż pracodawca rozwiązał w dniu 23 marca 2015 r. umowę o pracę za wypowiedzeniem. Sama powódka w swych zeznaniach wskazała jednoznacznie, iż ze stwierdzeń K. O. wynikało, że ma już po prostu od następnego dnia nie przychodzić w ogóle do pracy. Pracodawca zasłaniał się niepamięcią, jednakże taki był także kontekst jego zeznań – miał stwierdzić jednoznacznie, że powódka ma więcej do pracy już nie przychodzić. Nie sposób uznać tegoż oświadczenia woli K. O. (w odniesieniu do istniejącego zdaniem Sądu stosunku pracy), za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Stanowisko pracodawcy było jednoznaczne i tak zresztą zostało odebrane przez powódkę, jako niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy. To niewątpliwie było także intencją pracodawcy, który nie chciał już dalszego świadczenia pracy przez powódkę, zwłaszcza w kontekście stwierdzenia, iż przesyłała ona maile służbowe na swój prywatny adres mailowy. Skoro więc z dniem 23 marca 2015 r. doszło do rozwiązania pomiędzy stronami umowy o pracę bez wypowiedzenia, a powódka nie świadczyła już przeciw pracy od dnia 24 marca 2015 r., to niezasadnym było żądanie przez nią zapłaty wynagrodzenia za okres od 24 marca do 4 kwietnia 2015 r., podobnie jak żądanie ustalenia stosunku pracy za okres po dniu 23 marca 2015 r.

Zasadne natomiast okazało się żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 r. (okres od 9 do 23 marca, a więc 15 dni pracy) w wysokości 1.250,00 zł. Przepis art. 94 pkt 5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach Kodeksu (w tym art. 85-86), a także układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem wyżej wymienionej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedynej źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104⁽¹⁾ pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. Prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę oznacza jego wypłatę w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości (zgodnie z przyjętym systemem mierników wartości pracy), w odpowiedniej formie (pieniężnej), przy dochowaniu przepisów o sposobie realizacji wypłaty (bezpośrednio do rąk pracownika lub za jego uprzednią zgodą albo gdy tak stanowi układ zbiorowy pracy – inna forma, np. przelew na konto bankowe) oraz zasad dopuszczalnych potrąceń (por. art. 87-91). Stosownie do § 8 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Oczywiście pozostaje więc w świetle powyższych uregulowań, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; por. wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579). Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPIUS 2000/14/535) Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. Przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyroki SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex nr 14120 i z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK

95/07, Lex nr 465927). Z tego obowiązku pracodawca nie wywiązał się w toku procesu, gdyż nie przedstawił w ogóle list płac za sporne okresy, a de facto nie kwestionował w ogóle braku wypłaty należnego powódce i żądanego w toku procesu wynagrodzenia za pracę za okres od 9 do 23 marca 2015 r. Na marginesie tej części rozważań należy wskazać, iż A. R. przyznała, iż otrzymała w dniu 23 marca 2015 r. od K. O. 900,00 zł, jednakże nie wskazała on, z jakiego tytułu wypłacił tę należność, dlatego zaliczyła ją (na co wskazano w pozwie) na poczet jej należności związanej z odszkodowaniem za niewykonanie umowy przyrzeczonej. W tym zakresie nawet w toku procesu K. O. nie złożył jakiegokolwiek oświadczenia. Zgodnie z art. 451 § 1 i 2 k.c. (przepisy Kodeksu cywilnego w sprawie znajdują zastosowanie na zasadzie art. 300 k.p.), dłużnik mający względem tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju może przy spełnieniu świadczenia wskazać, który dług chce zaspokoić; jednakże to, co przypada na poczet danego długu, wierzyciel może przede wszystkim zaliczyć na związane z tym długiem zaległe należności uboczne oraz na zalegające świadczenia główne; jeżeli dłużnik nie wskazał, który z kilku długów chce zaspokoić, a przyjął pokwitowanie, w którym wierzyciel zaliczył otrzymane świadczenie na poczet jednego z tych długów, dłużnik nie może już żądać zaliczenia na poczet innego długu. Przepis ten reguluje kwestię zarachowania świadczenia spełnionego przez dłużnika, który ma wobec tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju (np. pieniężnych, jak w tej sprawie), a świadczenie to nie wystarcza na zaspokojenie ich w całości. Sposób zarachowania jest istotny m.in. ze względu na bieg terminu przedawnienia roszczeń jak i należności uboczne (odsetki). Ratio legis omawianego unormowania polega na wprowadzeniu reguł zaliczenia spełnionego świadczenia i tym samym uporządkowaniu stosunków łączących strony (wyrok SN z dnia 16 stycznia 2015 r., III CNP 1/14, MoPB 2016/3/66) oraz realizacji zasady pewności obrotu (wyrok SA w Poznaniu z dnia 11 października 2005 r., I ACa 746/05, OSA 2006/11/39). Decyzja dotycząca zarachowania świadczenia należy pierwotnie do dłużnika i może on wskazać, które zobowiązanie wykonuje, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło. Wierzyciel nie ma prawa się temu wskazaniu sprzeciwić, natomiast jest uprawniony do zaliczenia świadczenia, wbrew woli dłużnika, na pokrycie w pierwszej kolejności całości lub części wymagalnych należności ubocznych oraz świadczeń zaległych. Dłużnik powinien w sposób jasny wskazać, który dług płaci, spełniając świadczenie. Może to uczynić także później, aż do chwili odebrania pokwitowania, w którym wierzyciel dokonał zarachowania. Jeżeli dłużnik nie skorzystał z przysługującego mu uprawnienia, wówczas wierzyciel może zarachować świadczenie wedle swojego uznania, co czyni przez oświadczenie. W tej sprawie K. O. nie oświadczył w ogóle, jaki swój dług spłacił wskazaną kwotą, więc uprawnienie to przeszło na powódkę, która wskazała że zaliczyła kwotę na poczet innego odszkodowania, co w świetle powołanych norm uznać należało za dopuszczalne.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55 oraz wyroki: z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, Lex nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, Lex nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, Lex nr 1622336). Przy określeniu podstawy faktycznej powództwa przez powódkę zarówno w samym pozwie, jak i w jej zeznaniach (w zakresie okoliczności dotyczących złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę), kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (*iura novit curia*). Powódka domagała się zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w kwocie 2.833,00 zł, wskazując że w sposób niezgodny z prawem wypowiedziano jej umowę. Sąd nie podzielił jej subsumpcji prawnej zaistniałych okoliczności dotyczących rozwiązania umowy, uznając że doszło do jej rozwiązania bez wypowiedzenia, co obligowało Sąd do zastosowania w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę innego, niż chciałaby powódka przepisu prawa. Należy bowiem zauważyć, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 zd. 1 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia; w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Jeżeli sąd orzeka na rzecz pracownika o odszkodowaniu, to jego wysokość wynosi w razie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, natomiast w przypadku rozwiązania umowy na czas określony odszkodowanie odpowiada wynagrodzeniu za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie to bywa określane mianem ustawowego, czyli odszkodowania w sztywnej wysokości, niezależnego od rozmiaru rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika i zaspokajającego wszystkie jego roszczenia. W doktrynie przyjmuje się przy tym jednolicie, iż do umowy o pracę na okres próbny znajduje zastosowanie zdanie pierwsze art. 58 k.p., a więc powódce przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (por. M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz. LexisNexis 2014, kom. do art. 58 oraz K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck 2016, kom. do art. 58). Zgodnie z jej twierdzeniami, które trudno negować biorąc pod uwagę fakt, że były one mniej korzystne niż zawarcie umowy o pracę na czas określony, zawarła ona umowę na okres próbny dwóch miesięcy, a tym samym okres jej hipotetycznego wypowiedzenia umowy, trwałby tydzień (art. 34 pkt 2 k.p.). Sposób ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowania reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm. – por. § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Odszkodowania, o których mowa w ust. 1 przysługujące w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, stanowią połowę miesięcznej kwoty ustalonej według zasad przewidzianych w tym przepisie (§ 2 ust. 2 rozporządzenia), stąd jednotygodniowe odszkodowanie stanowiło będzie czwartą część wynagrodzenia powódki określonego w stałej stawce miesięcznej, tj. kwotę 625,00 zł (2.500,00 zł / 4) i taka też sumę zasądzono na rzecz powódki z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 3 wyroku). W pozostałym zakresie roszczenie to uznano za niezasadne. Sąd nie miał przy tym jakichkolwiek wątpliwości, iż K. O. naruszył przepisu kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, składając oświadczenie w formie ustnej (choć art. 30 § 3 wymaga tu formy pisemnej) i w jakikolwiek sposób nie uzasadniając swej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Naruszenie tych norm obligowało uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem, czego konsekwencją jest zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania, choć w wysokości mniejszej, niż dochodzona pozwem.

Ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi jest niewątpliwie skuteczne (zob. wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000/10/381). Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być bowiem wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w formie ustnej nie powoduje więc nieważności takiej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (wyrok SN z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15, Legalis). Zwalniany pracownik nie musi przy tym wnioskować o poinformowanie go o motywach zakończenia umowy, gdyż podanie przyczyny wypowiedzenia jest bezwzględny obowiązkiem pracodawcy. W świetle orzecznictwa żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z powinności wskazania motywów swojej decyzji. Warunku podania pracownikowi w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że ta – mimo że nie została wskazana – była pracownikowi znana (zob. wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

Stosownie do art. 366 § 1 k.c., kilku dłużników może być zobowiązanych w ten sposób, że wierzyciel może żądać całości lub części świadczenia od wszystkich dłużników łącznie, od kilku z nich lub od każdego z osobna, a zaspokojenie wierzyciela przez któregokolwiek z dłużników zwalnia pozostałych (solidarność dłużników). W myśl z kolei 1034 § 1 zd. 1 k.c., do chwili działu spadku spadkobiercy ponoszą solidarną odpowiedzialność za długi spadkowe. W tej sytuacji roszczenia powódki należało od pozwanych zasądzić właśnie w sposób solidarny.

Zgodnie z art. 390 § 1 k.c., jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyla 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. Z przepisu tego wynika, że roszczenie odszkodowawcze jest ograniczone do ujemnego interesu umownego, albowiem stanowi o naprawieniu szkody,

którą strona poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy. Szkoda w granicach ujemnego interesu umownego sprowadza się do tych wszystkich pozycji majątkowych, które strona miałaby w swoim majątku, gdyby nie wdała się w procedurę zawierania umowy przedwstępnej (koszty negocjacji, dojazdów w celu ich prowadzenia, prezentacji próbek towarów itp.). Przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika uchylającego się od zawarcia umowy przyrzeczonej (art. 390 § 1 k.c.) określają ogólne reguły odpowiedzialności z art. 471 i n. k.c., zatem przesłankami tymi są: wina dłużnika w nie zawarciu umowy przyrzeczonej, szkoda powstała w wyniku nie zawarcia umowy oraz związek przyczynowy między zawinionym nie zawarciem umowy a poniesioną szkodą. W wyroku z dnia 16 grudnia 2005 r. (III CK 344/05, Lex nr 172178) Sąd Najwyższy stwierdził, że przez uchylanie się od zawarcia umowy należy rozumieć tylko bezpodstawną odmowę zawarcia umowy przyrzeczonej. W niniejszej sprawie powódka twierdziła, że zawarła z pozwanym umowę przedwstępną zawarcia umowy przyrzeczonej, tj. umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.380,00 zł. Zdaniem Sądu jednakże A. R. nie wykazała, żeby w rzeczywistości doszło do ustalenia stron w przedmiocie rodzaju umowy przyrzeczonej (na czas nieokreślony), nie przedstawiła żadnego dowodu na tę okoliczność. Przyrzeczenie przez pozwanego zawarcia właśnie z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony wydaje się być dodatkowo niewiarygodne z tego powodu, że pozostałych swoich pracowników (w tym A. C. (2) na stanowisku referenta administracyjnego) K. O. zatrudnił na czas określony. Brak jest zaś jakichkolwiek okoliczności które pozwoliłyby na uznanie, że istniały podstawy, aby powódkę potraktować wyjątkowo w tym zakresie. Powyższe ustalenie, iż powódka nie wykazała, jakiego rodzaju miała być przyrzeczona umowa o pracę (na czas określony czy nieokreślony) pozostaje jednak bez znaczenia dla oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania za niewykonanie umowy przyrzeczonej.

Powódka twierdziła, że zawarła przedwstępną umowę o pracę (bez znaczenia czy na czas określony, czy nieokreślony), jednakże sama wskazała, iż zawarcie tej umowy miało być (zgodnie z wolą stron) poprzedzone jej zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Ustawowym celem zawarcia umowy na okres próby jest zaś sprawdzenie przez pracodawcę przydatności pracownika na danym stanowisku pracy. W powyższych okolicznościach nie jest uprawnione stanowisko powódki, zgodnie z którym K. O. przyrzekł jej bezwarunkowo zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, albowiem z okoliczności sprawy (przyznanych przez samą powódkę) wynika, że warunkiem zawarcia przedmiotowej umowy było uprzednie sprawdzenie się jej na zajmowanym stanowisku, właśnie w okresie trwania umowy na okres próbny. Brak logiki w twierdzeniu, iż strony zobowiązały się do zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, a jednocześnie wcześniej zawarły umowę na okres próbny. Niewątpliwie, zdaniem Sądu doszło pomiędzy stronami umowy do rozmów na temat ewentualnego przyszłego zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony (nawet ze wskazaniem wysokości hipotetycznego wynagrodzenia za pracę), jednakże ten fakt był związany z okolicznościami wykonywania przez A. R. swych obowiązków w czasie trwania umowy na okres próbny. Z dowodów przeprowadzonych w sprawie wynika, że powódka nie spełniła w tym okresie oczekiwań pracodawcy (zupełnie inną kwestią pozostaje, czy miało to miejsce obiektywnie). Stosownie do art. 389 § 1 k.c., umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. W myśl art. 89 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). Zdaniem Sądu zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę na czas nieokreślony zostało obwarowane warunkiem prawidłowego wykonywania przez powódkę jej obowiązków w okresie umowy na okres próbny i zadowolenia obu stron. Świadczenie, jak i K. O. zeznali, że powódka nie radziła sobie z wykonywaniem obowiązków w firmie, które miały stanowić przedmiot jej pracy, co przecież doprowadziło do rozwiązania już umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia, z winy pracownika. W konsekwencji, w powyższych okolicznościach brak jest podstaw do uznania, że niezawarcie umowy przyrzeczonej było spowodowane winą pracodawcy, a po prostu nie doszło do ziszczenia się warunku przewidzianego przez strony, w postaci satysfakcjonującego pracodawcę świadczenia obowiązków pracowniczych przez powódkę w trakcie umowy na czas określony, która miała przecież właśnie na celu sprawdzenie tegoż warunku. Przyczyną niezawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony były więc okoliczności leżące po stronie powódki, co stanowi przesłankę negatywną zasądzenia dochodzonego przez powódkę na mocy art. 390 § 1 k.c. odszkodowania i także w tym zakresie podlegało ono oddaleniu.

Należy jednocześnie wyjaśnić, iż hipotetyczne przyjęcie przeciwne, tj. że K. O. uchylił się bezpodstawnie od zawarcia umowy przyrzeczonej nie miałoby wpływu na treść rozstrzygnięcia w tym zakresie, albowiem powódka nie wykazała, że poniosła szkodę wskutek tego, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. A. R. wskazywała w toku niniejszego postępowania, iż szkodą tą była kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za pracę, jakie otrzymałaby zgodnie z tą umową. Tymczasem otrzymanie przedmiotowego wynagrodzenia było uzależnione nie tylko od zawarcia umowy, lecz również od jej trwania przez cały pierwszy miesiąc od jej zawarcia (nie rozwiązania lub nie wygaśnięcia umowy w tym okresie), jak również zrealizowania tej umowy przez powódkę, tj. wykonywania przez nią pracy przez cały okres pierwszego miesiąca zatrudnienia na podstawie umowy przyrzeczonej. Zatem uznać należy, że wskazana przez powódkę szkoda nie jest szkodą poniesioną przez to, że liczyła na zawarcie umowy, lecz są to utracone korzyści, które zostałyby uzyskane w wyniku realizowania przez miesiąc umowy przyrzeczonej. Takie korzyści nie podlegają rekompensacie na mocy art. 390 § 1 k.c., albowiem zakres odszkodowania należnego z tego przepisu zamyka się w granicach tzw. ujemnego interesu umownego (por. wyroki SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II CSK 274/06, Legalis; z dnia 22 grudnia 2005 r., V CSK 19/05, Legalis; z dnia 14 października 2005 r., III CK 103/05, Glosa 2009/2/54; taki pogląd dominuje również w doktrynie – por. M. Krajewski, w: System PrPryw, t. 5, 2013, s. 910, Nb 129; C. Żuławska, w: Gudowski, Komentarz, 2013, t. III, cz. 1, art. 390, Nb 2; W. Popiołek, w: Pietrzykowski, Komentarz, 2015, t. I, art. 390, Nb 5; a także P. Machnikowski, w: Gniewek, Machnikowski, Komentarz, 2016, art. 390, Nb 16). Pod pojęciem tym kryje się uszczerbek wynikły z wdania się w umowę przedwstępną, która nie doszła do skutku z powodu niezawarcia umowy przyrzeczonej (por. M. Kaliński, Konsekwencje, s. 55). Co istotne jednak, odszkodowanie w ramach ujemnego interesu umownego nie obejmuje skutków niewykonania umowy przyrzeczonej. Chodzi tu bowiem wyłącznie o ochronę zaufania do umowy przedwstępnej i jej wykonania (polegającego na zawarciu umowy przyrzeczonej), nie zaś o zaufanie do wykonania umowy przyrzeczonej, skoro ta nigdy nie zaistniała. Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie przeważa zapatrywanie, że wyrównaniu w granicach tzw. ujemnego interesu umowy nie podlegają korzyści, które kontrahent by osiągnął, gdyby umowa nie doszła do skutku (por. m.in. wyroki SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II CSK 274/06, Legalis; z dnia 22 grudnia 2005 r., V CSK 19/05, Legalis i z dnia 14 października 2005 r., III CSK 103/05, Legalis). Chodzi jedynie o odszkodowanie w ramach tzw. ujemnego interesu umownego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 grudnia 2005 r., (V CSK 19/05, Legalis) odszkodowanie to obejmuje straty wynikłe z niedojścia do skutku umowy między stronami, na które składają się koszty zawarcia umowy, wydatki związane z własnym świadczeniem, zbędne nakłady podjęte w związku z własnym świadczeniem, wyłączone są natomiast nieuzyskane korzyści w postaci tych, które odpowiadały uzyskanym w razie dojścia do skutku umowy i jej wykonania. Z tych przyczyn nawet hipotetycznie powódce nie przysługiwałoby żądane odszkodowanie. Naprawienie szkody na podstawie wskazanej normy ogranicza się więc zasadniczo do ujemnego interesu umownego, jednakże wskazuje się, że mimo pewnych wahań doktryny w obrębie ujemnego interesu umownego należy także rekompensować *lucrum cessans*, jeżeli wiąże się z procedurą zawierania umowy (np. utracony w trakcie negocjacji zarobek). Natomiast nie podlega rekompensacie utrata korzyści, które zostałyby uzyskane w wyniku zawarcia (kontynuowania) umowy z innym kontrahentem, ponieważ byłyby one następstwem wykonania tej umowy. Sama powódka zeznała, że negocjacje w celu zawarcia umowy o pracę z K. O. trwały w okresie od dnia 23 lutego 2015 r. (kiedy to odpowiedziała na ogłoszenie) do dnia 5 marca 2014 r., kiedy przyjęła proponowane jej warunki (od dnia 9 marca 2015 r. rozpoczęła natomiast świadczenie pracy). W tym czasie powódka nie utraciła zarobku przysługującego jej na podstawie umowy o pracę zawartej z poprzednim pracodawcą, gdyż świadczyła wówczas pracę i otrzymała za to należne jej wynagrodzenie za pracę. Z przyczyn wyżej wyjaśnionych A. R. nie ma także prawa do domagania się na mocy art. 390 § 1 k.c. tytułem odszkodowania kwoty wynagrodzenia, jakie osiągnęłaby nadal pracując u dotychczasowego pracodawcy (gdyby nie przyjęła oferty pozwanego), albowiem aby przedmiotowe wynagrodzenie otrzymać powódka musiałaby wykonywać umowę, co jednak nie miało miejsca. Z tych przyczyn orzeczono, jak w punkcie 4 wyroku.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., który stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego

odszkodowania (tak SN w uchwale z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 i wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007/5/27), co nastąpiło w sprawie w dniu 18 czerwca 2015 r. (k. 70). Z uwagi na fakt, iż powódka domagała się zapłaty odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty także co do tego roszczenia, Sąd oddalił powództwo – z powyższych względów – w zakresie żądania o zapłatę odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia jego doręczenia. Zasadne natomiast okazało się żądanie zapłaty odsetek od dnia wniesienia pozwu (3 czerwca 2015 r.) co do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 r., albowiem to było wymagalne najpóźniej z dniem 11 kwietnia 2015 r.

Całkowicie na marginesie należy zaznaczyć, iż pomimo wątpliwości co do skuteczności wniosku strony pozwanej o doręczenie uzasadnienia wyroku, Sąd doszedł ostatecznie do przekonania, iż wniosek złożony przez pełnomocnika pozwanych uznać należało za skuteczny. W dniu 22 grudnia 2016 r. profesjonalny pełnomocnik K. O. złożył wniosek o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia postanowienia (k. 219). Z treści samego wniosku wynika, że wniosek ten został złożony nie w imieniu spadkobierców pozwanego, których pełnomocnik ten także na dalszym etapie procesu reprezentował, ale właśnie samego K. O., który wskazany jest zarówno w główce pisma, jak i w uzasadnieniu wniosku (określenie „w imieniu pozwanego”, a nie „w imieniu pozwanych”). Stosownie do treści art. 328 § 1 k.p.c. uzasadnienie wyroku sporządza się na żądanie strony, którą zmarły z oczywistych względów już nie był. W myśl art. 96 k.p.c., w razie śmierci strony albo utraty przez nią zdolności sądowej pełnomocnictwo wygasa; jednakże pełnomocnik procesowy działa aż do czasu zawieszenia postępowania. Trafnie przyjmuje się przy tym w orzecznictwie, iż chodzi w rzeczonym przepisie o prawomocne zawieszenie postępowania (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 sierpnia 1975 r., II CZ 114/75, OSNC 1976/7-8/165). Profesjonalny pełnomocnik zmarłego K. O. mógł więc działać w jego imieniu nawet po jego śmierci, jednakże wyłącznie do momentu uprawomocnienia się postanowienia o zawieszeniu na tej podstawie postępowania w sprawie (wówczas doręczono mu na jego wniosek uzasadnienie tegoż orzeczenia). W dalszym toku postępowania stroną w rozumieniu art. 328 § 1 k.p.c. stali się właśnie jego następcy prawni. Tym samym wniosek pełnomocnika K. O. mógł budzić wątpliwości co do jego dopuszczalności, jednakże zdaniem Sądu w okolicznościach faktycznych odrzucenie wniosku było by niesłuszne.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749 i z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak SN w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Lex nr 1243106). W powyższych okolicznościach sprawy, w których cały spór powstał w wyniku niezgodnego z prawem i wątpliwego moralnie zachowania K. O. (który nie wydał powódce umowy o pracę na piśmie, kwestionując istnienie stosunku pracy, a następnie w sposób niezgodny z prawem rozwiązał stosunek pracy), nie sposób w ocenie Sądu, obarczać powódki kosztami procesu strony pozwanej (która ostatecznie, w większej części co do w.p.s. wygrała), już choćby z uwagi na jej rażąco niewłaściwe zachowanie w ramach łączącego strony stosunku pracy i doprowadzenie do niniejszego procesu. Okoliczności te skutkowały nieobciążeniem powódki kosztami procesu strony przeciwnej, na które to składa się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 6 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka

była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Także jednak sytuacja faktyczna po stronie pozwanej – śmierć początkowo pozwanego K. O. w toku procesu, a następnie wstąpienie w jego miejsce spadkobierców, stanowiły w ocenie Sądu uzasadnioną podstawę do obciążenia wszelkimi kosztami sądowymi w sprawie Skarbu Państwa.

SSR Marcin Winczewski