

Sygn. akt VI P 211/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2021 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko A. K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie

orzeka:

1. oddala powództwo w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w całości;
2. zasądza od pozwanej A. K. na rzecz powódki M. K. kwotę 1.365,00 zł (słownie: jeden tysiąc trzysta sześćdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
3. w pozostałym zakresie co do roszczenia o odszkodowanie oddala powództwo;
4. zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanej A. K. kwotę 1.414,50 zł (słownie: jeden tysiąc czterysta czternaście złotych 50/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobrać od pozwanej A. K. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w W.– kwotę 68,25 zł (słownie: sześćdziesiąt osiem złotych 25/100) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy;
6. w pozostałym zakresie przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa;
7. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie drugim wyroku w całości.

Sygn. akt VI P 211/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 lipca 2014 roku (data na kopercie) powódka M. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej A. K. kwoty 12.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieterminowe i niepełne wypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz za niezasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka argumentowała, że podjęła pracę u pozwanej dnia 3 lutego 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pół etatu, na stanowisku księgowej. Powódka wskazała, że pozwana nie podpisała z nią jednak umowy o pracę, zaś 14 lutego 2014 roku powódka została zwolniona z pracy. Jednocześnie mąż pozwanej miał zapewnić powódkę, że wypłaci jej wynagrodzenie, którego jednak powódka nie otrzymała. Dopiero po upomnieniu się przez powódkę pozwana wypłaciła jej z opóźnieniem 1.000,00 zł oraz przesłała jej pocztą umowę o pracę.

Pismem procesowym z dnia 31 lipca 2014 roku powódka wniosła również o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną.

(pozew – k. 1 – 4, pismo procesowe z dnia 31.07.2014r. – k. 7)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że to powódka odmówiła podpisania umowy o pracę, gdyż miała wówczas przebywać na zwolnieniu lekarskim. Jednocześnie pozwana podkreśliła, że warunki umowy o pracę miały obejmować umowę na okres próbny, na pół etatu. Umowa została zawarta na okres dwóch tygodni, czyli do dnia 14 lutego 2014 roku i z tym dniem uległa rozwiązaniu. Powódka miała również nalegać na wypłatę jej wynagrodzenia „na czarno”, bez zgłoszenia jej do ZUS. Ponadto pozwana podniosła, że zakupiła za radą powódki specjalny program do obsługi księgowej, którego jednak powódka nie umiała obsługiwać, mimo że sama go polecała pozwanej. Pozwana dodała, że nawet gdyby Sąd uznał, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to zachowanie powódki wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych i uprawniało pozwaną do rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, powódka, bowiem nie wykonywała swojej pracy, wyносиła dokumenty z firmy oraz namawiała pozwaną do zatrudnienia jej „na czarno”.

(odpowiedź na pozew – k. 14 – 21)

Na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015 roku powódka sprecyzowała powództwo, wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 15 lutego 2014 roku do 13 lutego 2015 roku na stanowisku samodzielnej księgowej w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem za cały ten okres po 2.000,00 zł netto miesięcznie oraz o odszkodowanie w wysokości pięciokrotności wynagrodzenia, tj. w kwocie 10.000,00 zł za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę.

(protokół rozprawy z dnia 01.04.2015r. – k. 64 verte)

Pismem procesowym z dnia 26 lutego 2017 roku powódka wniosła dodatkowo o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty łącznie 34.125,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Powódka podniosła również roszczenie ewentualne o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie w łącznej wysokości wynagrodzenia za okres 5 miesięcy, tj. kwoty 13.650,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od daty doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty albo o zasądzenie samego odszkodowania w kwocie 13.650,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 26.02.2017r. – k. 149 – 150 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. została zatrudniona u pozwanej A. K., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w P., na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 3 lutego 2014 roku. Wynagrodzenie powódki miało wynosić 2.000,00 zł netto miesięcznie. Powódka pracowała do dnia 14 lutego 2014 roku, kiedy to została zwolniona z pracy. Powódce nie wręczono jednak żadnego dokumentu rozwiązującego umowę o pracę. Zostało jej jedynie zakomunikowane, żeby nie przychodziła już do pracy. Powódka po dniu 14 lutego 2014 roku nie stawiała się już do pracy u pozwanej, jednocześnie monitując pozwaną o wypłacenie jej wynagrodzenia za przepracowany okres

oraz o przesłanie jej pisemnej umowy o pracę. Przez cały okres pracy u pozwanej powódka nie otrzymała pisemnej umowy o pracę, nie została również zgłoszona do ZUS. Nie założono też akt osobowych powódki, nie została ona również przeszkolona z zakresu BHP, nie zostało jej wystawione skierowanie do lekarza medycyny pracy. Dopiero po zwolnieniu powódki i jej upominaniu się o umowę i wynagrodzenie pracodawca sporządził umowę o pracę na okres próbny od 3 lutego 2014 roku do 14 lutego 2014 roku, na stanowisku księgowej, na pół etatu. Pozwana przesłała też powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który umowa była zawarta. Pozwana następnie naliczyła wynagrodzenie w kwocie 943,44 zł netto i wypłaciła je powódce przelewem z dnia 15 kwietnia 2014 roku. W lipcu 2014 roku pozwana naliczyła jeszcze powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 176,18 zł netto.

(dowód: wydruk z CEIDG – a/o powódki, umowa o pracę – a/o powódki i k. 117 , świadectwo pracy – a/o powódki i k. 118, lista płac za miesiąc luty – a/o powódki, potwierdzenie przelewu – a/o powódki, lista płac za lipiec – a/o powódki, zeznania świadka J. W. – k. 65 – 65 verte, zeznania świadka K. K. – k. 65 verte – 66 verte, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 21.03.2018r. od 00:28:10 do 01:20:20, protokół kontroli PIP – k. 112 – 116)

Powódka przez okres od 3 lutego do 14 lutego 2014 roku przychodziła do pracy na cztery godziny dziennie, pracowała na ½ etatu. W tym okresie nie było jej w pracy przez 3 dni, a mianowicie 11, 12 i 13 lutego 2014 roku. Powódka miała docelowo zastąpić główną księgową pozwanej - H. P.. Pozwana kupiła nawet specjalny program księgowy za 2.000,00 zł, bowiem powódka twierdziła, że umie na nim pracować. Okazało się, że żaden z pozostałych pracowników pozwanej nie umiał obsługiwać tego programu. Po dniu 14 lutego 2014 roku mąż pozwanej, K. K., który faktycznie zarządzał firmą pozwanej, powiedział powódce, że dziękuje jej za pracę.

Pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powódki, a mianowicie, że wynosi ona dokumenty do domu, pojawiły się pewne problemy z księgowaniem wynagrodzeń pracowników przez powódkę, czy księgowaniem usług świadczonych przez pozwaną. Po dniu 14 lutego 2014 roku powódka nie stawiała się już do pracy u pozwanej, nie mówiła, że chce dalej tam pracować. Jedyne kontakty pomiędzy stronami był związany z upominaniem się przez powódkę o wypłacenie jej wynagrodzenia i wystawienie umowy o pracę. W tym celu powódka nawet osobiście udała się do firmy pozwanej, gdzie rozmawiała z K. K..

(dowód: zeznania świadka J. W. – k. 65 – 65 verte, zeznania świadka K. K. – k. 65 verte – 66 verte, zeznania świadka H. P. – protokół rozprawy z dnia 04.12.2015r. od 00: 29: 39 do 00:56:03,

Po zakończeniu pracy dla pozwanej w dniu 14 lutego 2014 roku powódka poszukiwała innego zatrudnienia, wysyłała CV, brała udział w rekrutacjach. Już pod koniec marca 2014 roku powódka znalazła zatrudnienie w spółce (...) sp. z o.o., Współpracowała z tą spółką na podstawie umowy zlecenia. Była to praca dorywcza, przez 2 dni w tygodniu, za wynagrodzeniem w kwocie około 500-600 zł miesięcznie. Od października 2014 roku było więcej pracy w tej spółce i wynagrodzenie powódki wzrosło do 1.750,00 zł. Ponadto w lipcu 2015 roku powódka założyła własną działalność gospodarczą.

(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 21.03.2018r. od 00:28:10 do 01:20:20, wydruk korespondencji mailowej – k. 184 – 191)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, odmiennie jednak oceniając ich wiarygodność.

Odnośnie zeznań świadka J. W. Sąd nie oparł się na nich w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że powódka miała mieć zawartą umowę o pracę na czas określony, bowiem w innym miejscu świadek zeznała, że nie wie, czy umowa miała być na czas określony, czy na okres próbny. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim twierdziła ona, że to powódka miała sama sobie wystawić umowę o pracę, Sąd miał, bowiem na uwadze, że to pracodawca powinien przedstawić pracownikowi umowę o pracę. Ponadto gdyby faktycznie powódka miała sama się

tym zająć, to niewątpliwie sporządziłaby sobie taką umowę i nie musiałaby się o nią dopominać u pracodawcy po dniu 14 lutego 2014 roku. Nie jest też wiarygodne, że K. K. miał dzwonić do Państwowej Inspekcji Pracy, czy do ZUS z pytaniem o nr PESEL powódki, czy z wątpliwościami, co do wystawienia jej umowy o pracę. Nic takiego nie zostało, bowiem wykazane w toku postępowania, w szczególności brak jest jakichkolwiek informacji zwrotnych od PIP, czy ZUS potwierdzających taki fakt. Kierując się zasadami doświadczenia życiowego logicznym byłoby zachowanie pracodawcy polegające na zwróceniu się do powódki o podanie jej nr PESEL, a nie ustalanie tego w instytucjach publicznych. Jednocześnie wiarygodne są zeznania świadka, co do tego, że po dniu 14 lutego 2014 roku powódka nie świadczyła już pracy na rzecz pozwanej i z tym dniem strony się rozstały.

Jeśli chodzi o zeznania świadka K. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek ten twierdził, że powódka miała być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny. W ocenie Sądu nie może o tym świadczyć umowa o pracę, gdyż została ona sporządzona już po zakończeniu współpracy pomiędzy stronami. Nie jest dla Sądu wiarygodnym, aby pracodawca, który zamierza zatrudnić pracownika na okres próbny kupował specjalny program za 2.000,00 zł, który obsługiwać umie tylko dany pracownik. Wydatkowanie takiej kwoty w ramach prowadzonej działalności przemawia za tym, że firma pozwanej wiązała nadzieję na dłuższą współpracę z powódką. Nie są też dla Sądu wiarygodne zeznania świadka K. K., co do tego, że powódka nie chciała podpisać umowy o pracę, ponieważ przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Sąd miał na uwadze, że nie zostało to wykazane w toku postępowania, w szczególności pozwana nie przedłożyła żadnej informacji z ZUS odnośnie zwolnień lekarskich powódki. Ponadto nie jest racjonalne działanie powódki, która najpierw nie chce podpisać umowy, gdyż przebywa na zwolnieniu lekarskim, po czym po dwóch tygodniach prosi pracodawcę o przesłanie jej pisemnej umowy o pracę, która przecież mogłaby stanowić podstawę do żądania przez ZUS zwrotu ewentualnie wypłaconego za ten okres powódce zasiłku chorobowego. Powyższe przemawia przeciwko wiarygodności zeznań świadka w tym zakresie. Nie jest też wiarygodne, aby pracodawca chciał skierować powódkę do lekarza medycyny pracy, żadne, bowiem takie skierowanie dla powódki nie zostało wystawione. Nie jest też wreszcie wiarygodne zeznanie świadka K. K., że w firmie nikt nie jest zatrudniony na czas nieokreślony, przeczy temu, bowiem protokół kontroli z PIP. Nie oznacza to jednakże automatycznie, że umowa pomiędzy pozwaną a powódką miała zostać zawarta na czas nieokreślony, o czym jednak niżej przy ocenie zeznań powódki. Nie są również wiarygodne zeznania świadka K. K., co do tego, że to rzekomo powódka poprzez brak dostarczenia danych uniemożliwiła zgłoszenie jej do ZUS. Nie zostało to, bowiem wykazane w toku postępowania, o czym już była mowa wyżej, przy ocenie zeznań świadka J. W.. Również z wyżej opisanych względów nie są wiarygodne twierdzenia o rzekomym kontakcie z pracownikiem PIP w związku z umową o pracę powódki i jej wynagrodzeniem. Nie są też wreszcie wiarygodne zeznania świadka, co do tego, że powódka chciała, aby pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie „na czarno”, bowiem przecież to powódka chciała przesłania jej umowy o pracę i zgłoszenia do ZUS, nie ma, więc tu mowy o chęci uzyskania wynagrodzenia bez jego opodatkowania i oskładkowania. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. K., co do tego, że po dniu 14 lutego 2014 roku powódka kontaktowała się z nim wielokrotnie, ale nie w celu zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy, lecz w celu uzyskania wynagrodzenia za pracę i pisemnej umowy o pracę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka H. P. w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że nie można było zgłosić powódki do ZUS z powodu braku nr PESEL, a także, że pracodawca kontaktował się z PIP w sprawie wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę „na czarno”, z przyczyn podanych wyżej przy ocenie zeznań świadków K. K. i J. W.. Odnośnie okresu, na jaki powódka miała być zatrudniona świadek nie była w stanie powiedzieć nic konkretnego. Z jednej strony twierdziła, że umowa miała być na czas określony, a z drugiej strony, że pracowników zatrudnia się na próbę. Nie wiadomo, więc dokładnie z tych zeznań, czy powódka miała być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny, czy na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Z kolei odnośnie zeznań świadka B. K. Sąd nie dał jej wiary w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że powódka miała mieć umowę o pracę na czas nieokreślony, z przyczyn podanych niżej przy ocenie zeznań powódki. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek czerpał swoją wiedzę od powódki, a nie z bezpośredniej obserwacji, świadek jest też rodzinnie związana z powódką. Nie są wiarygodne zeznania świadka, co do tego, że powódka pracowała kilka miesięcy u pozwanej, bowiem z akt sprawy wynika, że pracowała tam przez niecałe dwa tygodnie.

Jeśli chodzi o zeznania powódki M. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powódka twierdziła, że ustnie uzgodniła zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu nie jest to wiarygodne, bowiem powódka dopiero zaczynała pracę u pozwanej, w takiej sytuacji zaś pracodawca zwykle zatrudnia pracownika na umowę o pracę na okres próbny lub na umowę o pracę na czas określony. W niniejszej sprawie przeciwko zawarciu umowy o pracę na okres próbny przemawiają okoliczności związane z zakupem specjalnego programu księgowego, które wskazują na chęć dłuższej współpracy z powódką. Jednocześnie materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy przemawia przeciwko uznaniu, że pracodawca chciał z powódką od razu zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony. Ponadto z protokołu kontroli PIP u pozwanej, na który powoływała się powódka, nie wynika, że wszyscy pracownicy pozwanej byli zatrudniani od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem jedna z czterech skontrolowanych osób, pracownik P. K., był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony. Jednocześnie kontrola dotyczyła jedynie 4 z 12 łącznie zatrudnionych u pozwanej pracowników. Wobec powyższego nie są też wiarygodne zeznania powódki, że nikt u pozwanej nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ponadto przeciwko zawarciu z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony przemawiają zeznania świadków H. P. i J. W.. Co prawda świadkowie ci nie byli w stanie podać, czy umowa ta miała być zawarta na czas określony, czy na okres próbny, jednak zdecydowanie zeznali przeciwko zawarciu umowy na czas nieokreślony. Nie są też wiarygodne zeznania powódki, co do tego, że miała zgodę na wynoszenie dokumentów z siedziby firmy, nic takiego nie zostało, bowiem potwierdzone w toku postępowania. Jednocześnie świadkowie K. K. i H. P. zaprzeczyli, aby była udzielona taka zgoda, wskazując, że wynoszenie dokumentów było jednym z zastrzeżeń pracodawcy do powódki. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki również w zakresie, w jakim twierdziła ona, że po dwóch tygodniach K. K. miał jej powiedzieć, że będzie dalej pracować, ale z domu i że będą dalej w kontakcie. Przeczą temu zarówno zeznania pozostałych świadków, którzy kategorycznie wypowiadali się, że powódka została z dniem 14 lutego 2014 roku zwolniona. Ponadto nawet w pozwie powódka napisała, wprost, że została zwolniona z pracy, „to był powód mojego zwolnienia z pracy”. Materiał dowodowy nie potwierdza, aby po dniu 14 lutego 2014 roku była jakkolwiek współpraca pomiędzy powódką a pozwaną, czy K. K.. Jedyną kwestią, która była przedmiotem rozmów pomiędzy stronami to kwestia zaległego wynagrodzenia za pracę za dwa tygodnie, którego powódka żądała oraz wystawienia umowy o pracę. Wobec tego nie jest wiarygodne, aby powódka miała po dniu 14 lutego 2014 roku umawiać się z pracodawcą na jakąkolwiek dalszą pracę z domu.

Sąd nie oparł się na dowodach z protokołu kontroli skarbowej (k. 22 – 32 akt sprawy) i protokołu kontroli ITD (k. 119 – 124 akt sprawy), nie zawierają one, bowiem żadnych informacji istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd nie oparł się również na wydruku maila z k. 183 akt sprawy, nie zawiera on, bowiem daty, w której wiadomość została wysłana.

Odnosnie umowy o pracę przedłożonej do akt niniejszej sprawy Sąd nie uznał jej za wiarygodną w zakresie, w jakim miałyby dokumentować zawarcie pomiędzy stronami umowy o pracę na okres próbny. W ocenie Sądu, bowiem powódka nie miała zawartej takiej umowy o pracę, o czym szerzej wskazano wyżej przy ocenie zeznań świadków. Również świadectwo pracy przesłane powódcie nie jest dla Sądu wiarygodne, co do zawarcia między stronami umowy o pracę na okres próbny, a co za tym idzie nie jest również wiarygodne, co do wykazania, że umowa o pracę została rozwiązana w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta.

Odnosnie z kolei wyroku zaocznego z k. 217 akt sprawy Sąd miał na uwadze, że sentencja wyroku nie przesądza żadnej okoliczności istotnej z punktu widzenia niniejszej sprawy i roszczeń w niej podniesionych. Wyrok ten odnosi się do ogólnych sformułowań użytych przez powódkę w pozwie dotyczących prowadzenia działalności przez pozwaną, a nie do konkretnej sytuacji powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną oraz o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej odszkodowania w kwocie 12.000,00 zł i wynagrodzenia za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku w kwocie łącznej 34.125,00 zł. Ponadto powódka

zgłosiła roszczenie ewentualne o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną. Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi, więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W orzecznictwie podkreśla się, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, iż oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku, sygn. akt I PKN 629/01). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2017 roku, sygn. akt I PK 132/16). Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 roku, sygn. akt II PK 156/09, skoro sam ustawodawca wyodrębnia, jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ KPC, art. 461 § 1¹ KPC, art. 63¹ KPC), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 KPC i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. W niniejszej sprawie należy, więc uznać, że powódka ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia między nią a pozwaną stosunku pracy.

Powódka w niniejszej sprawie wносиła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną w okresie od dnia 15 lutego 2014 roku do 13 lutego 2015 roku na stanowisku samodzielnej księgowej w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 Zł netto miesięcznie. Powódka argumentowała, że umowa o pracę miała zostać pomiędzy stronami zawarta na czas nieokreślony. Z ustaleń Sądu wynika jednak, że w rzeczywistości strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Jednocześnie brak jest możliwości dokładnego ustalenia, na jaki konkretnie okres została ona zawarta. Sąd uznał, że nie doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony, jak twierdziła powódka, bowiem w tym zakresie przekonujące są zeznania świadka H. P., która wskazała, że pracownicy nie od razu byli zatrudniani na umowę o pracę na czas nieokreślony. Co prawda w toku postępowania pełnomocnik powódki powołał się na protokół kontroli PIP, z którego wynika, że skontrolowani pracownicy byli zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony, jednak warto zauważyć, że byli to pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowców, a nie na stanowiska administracyjnych, czy księgowych, ponadto jeden z tych pracowników miał wcześniej umowę o pracę na czas określony. Z kolei, jeśli chodzi o stanowiska administracyjne brak jest danych, na jakich umowach byli zatrudnieni pracownicy pozwanej, wobec czego miarodajne są zeznania świadka H. P.. Sąd miał również na uwadze, że z kolei strona pozwana argumentowała, że powódka była zatrudniona na umowę o pracę na okres próbny, która po prostu wygasła z upływem okresu, na jaki została zawarta. Na poparcie tego pozwana przedłożyła pisemną umowę, zawartą na okres od 3 lutego 2014 roku do 14 lutego 2014 roku, czyli na okres faktycznej pracy powódki na rzecz pozwanej. Jednak należy zauważyć, że umowa ta została sporządzona już po rozstaniu się stron. W momencie podjęcia pracy powódce nie została taka umowa przedstawiona do podpisu. Nie są przekonujące twierdzenia pozwanej, że powódka sama miała sobie wystawić umowę o pracę, czy też, że torpedowała wszelkie próby sporządzenia umowy, ponieważ nie przekazała numeru PESEL pracodawcy, bądź też nie chciała zawarcia umowy o pracę, gdyż przebywała na zwolnieniu lekarskim. W toku postępowania nie został potwierdzony fakt przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim w lutym 2014 roku, zaś brak przedstawienia numeru PESEL nie uniemożliwia sporządzenia pisemnej umowy o pracę. Nie ulega, więc wątpliwości, że umowa o pracę widniejąca w aktach sprawy została następczo sporządzona przez pracodawcę, a jej zapisy zostały dostosowane do faktycznego okresu pracy powódki u pozwanego. Słusznie, bowiem

wskazuje pełnomocnik powódki, że gdyby faktycznie powódka miała pracować jedynie przez dwa tygodnie okresu próbnego, to nie byłoby zasadne kupowanie dla niej nowego programu księgowego, w sytuacji, gdy dotychczasowy pracownik księgowości tego programu nie znał i nie umiał go obsługiwać. Taki zakup świadczy o tym, że pozwana wiązała nadzieje z powódką i chciała ją zatrzymać na dłużej. Nie przemawia to jednak za zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a Sąd skłania się do uznania, że strony uzgodniły zawarcie umowy na czas określony, a konkretnie na rok.

W tym jednak miejscu należy zastrzec, że samo uznanie przez Sąd, że umowa o pracę w rzeczywistości została pomiędzy stronami zawarta na okres jednego roku, nie oznacza, że faktycznie powódka pracę tą świadczyła przez ten okres.

W ocenie Sądu, bowiem z dniem 14 lutego 2014 roku doszło w istocie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Warto, bowiem zauważyć, że z jej zeznań wynika, że z dniem 14 lutego 2014 roku powódka po raz ostatni stawia się w pracy, pozwany zaś później nie wzywał jej do pracy, a powódka nie zgłaszała gotowości do świadczenia tej pracy. Jedyny kontakt pomiędzy stronami dotyczy sporu o wypłatę należnego powódce wynagrodzenia za przepracowane dwa tygodnie. Powódka nie domagała się dopuszczenia jej do pracy po dniu 14 lutego 2014 roku. Nie twierdziła, że nadal chce pracować. Jej jedyna wizyta u pracodawcy, na którą udała się ze swoją bratową, nie miała na celu wyegzekwowanie od pozwanej umowy o pracę oraz należnego powódce wynagrodzenia za pracę. Z treści pozwu wynika, że dzień 14 lutego 2014 roku był dniem zakończenia współpracy pomiędzy stronami. Powódka pisze, że „w tym dniu uzyskała informację, że firmy nie stać na dwie księgowe i że druga księgowa pozostaje w pracy, komentując „to był powód mojego zwolnienia z pracy”. Dalej powódka pisze o dniu 14 lutego 2014 roku, jako o dniu „zakończenia współpracy”. Jednocześnie w pozwie powódka formułuje roszczenie o odszkodowanie za bezzasadne zwolnienie jej z pracy. Wynika stąd, że powódka wiedziała, że z dniem 14 lutego 2014 roku doszło do ustania stosunku pracy. Jednocześnie z akt sprawy nie wynika, aby do rozwiązania tego stosunku pracy doszło w wyniku porozumienia stron, a jak zaś wcześniej wskazano, nie jest dla Sądu wiarygodne, aby doszło do niego w wyniku upływu czasu, na jaki umowa miała zostać zawarta. Tym samym przyjęć należy, że sposobem rozwiązania umowy o pracę z dnia na dzień jest jej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro to pracodawca rozwiązał tę umowę, a jednocześnie brak jest jakichkolwiek informacji o długotrwałym zwolnieniu lekarskim powódki, to należy uznać, że jedyną podstawą do rozwiązania tej umowy o pracę jest art. 52 KP. Tym samym Sąd uznał, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną w okresie od dnia 15 lutego 2014 roku do 13 lutego 2015 roku podlega oddaleniu, ponieważ stosunek pracy w tym okresie nie łączył stron.

Kolejnym roszczeniem powódki, wskazanym w pozwie jest roszczenie o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 12.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieterminowe i niepełne wypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015 roku powódka sprecyzowała, że wnosi o odszkodowanie w wysokości pięciokrotności wynagrodzenia, tj. w kwocie 10.000,00 zł za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę. W tym jednak miejscu należy zauważyć, że pismem procesowym z dnia 26 lutego 2017 roku pełnomocnik powódki określił to roszczenie, jako ewentualne, kwalifikując, jako roszczenia główne roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W roszczeniach ewentualnych strona powodowa zastrzegła, że przewyższa ono kwotę odszkodowania należnego z KP i należy je w tym zakresie analizować na podstawie przepisów prawa cywilnego. Sąd miał również na uwadze, że argumentacja na poparcie tego roszczenia wskazana w piśmie procesowym z dnia 26 lutego 2017 roku sprowadzała się do wykazania, że szkoda powstała w majątku powódki jest związana z nagłą utratą pracy z dnia na dzień, niemożnością znalezienia nowej pracy oraz nieotrzymaniem należnego powódce wynagrodzenia. Wobec tego Sąd uznał, że jest to tożsame roszczenie z roszczeniem odszkodowawczym podniesionym w pozwie, które oprócz bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miało również służyć pokryciu szkody spowodowanej nieterminowym i niepełnym wypłacaniem wynagrodzenia za pracę. Należy, więc uznać, że roszczenie odszkodowawcze wskazane przez powódkę już w pozwie zostało przesunięte na pozycję roszczenia ewentualnego i podlegać będzie rozpoznaniu w dalszej części uzasadnienia, po rozpoznaniu w całości roszczenia głównego.

Zgodnie z pismem procesowym z dnia 26 lutego 2017 roku, wyrażającym najbardziej aktualne stanowisko procesowe strony powodowej, jej roszczenie głównym, poza roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, które zostało już wyżej opisane, jest roszczenie o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty łącznie 34.125,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Jak wynika z argumentacji powódki żąda ona tego wynagrodzenia w związku z istnieniem stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Jednak jak już wyżej wyjaśniono, Sąd nie uznał, aby w tym okresie strony łączył stosunek pracy. Tym samym brak jest podstawy do zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę za okres, w którym powódka też żadnej pracy na rzecz pozwanej nie świadczyła.

Na marginesie jedynie można wskazać, że nawet w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy zgodnie z roszczeniem powódki, roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku i tak podlegałoby oddaleniu. Podstawy prawnej dla tego roszczenia należałoby, bowiem szukać w art. 81 § 1 KP, zgodnie, z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Powódka niewątpliwie nie wykonywała we wskazanym okresie żadnej pracy na rzecz pozwanej, wobec czego mogłaby dochodzić wynagrodzenia jedynie na podstawie art. 81 § 1 KP. Jednak nie sposób uznać, aby były spełnione przesłanki do wypłaty wynagrodzenia. Wymaga ono, bowiem po pierwsze, aby powódka doznała przeszkód w wykonywaniu pracy ze strony pracodawcy, a po drugie, aby wykazywała cały czas gotowość do wykonywania pracy. O ile można uznać, że powódka z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie mogła wykonywać pracy na rzecz pozwanej, została, bowiem z tej pracy zwolniona, to już nie sposób doszukać się wykazywania przez nią gotowości do wykonywania pracy przez cały okres wskazany w żądaniu powództwa. Warto w tym miejscu podkreślić, że samo bierne oczekiwanie przez pracownika na wezwanie przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, gdy takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP są: zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy. Przy dokonywaniu oceny zachowania należytej staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 KP) pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga, co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o stanie gotowości do podjęcia pracy, co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (postanowienie SN z dnia 16 maja 2019 roku, sygn. akt II PK 120/18). Gotowość do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP nie może być uzasadniona jedynie z tego powodu, że powódka wniosła powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 2021 roku sygn. akt I PSK 80/21). W niniejszej sprawie powódka nie wykazała, aby w jakikolwiek sposób wyrażała swoją gotowość do pracy na rzecz pozwanej w okresie od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Po dniu 14 lutego 2014 roku powódka tylko raz zgłosiła się osobiście do pracodawcy i to nie w celu wyrażenia gotowości do świadczenia pracy, ale w celu odzyskania wynagrodzenia za przepracowane dwa tygodnie w lutym 2014 roku oraz w celu uzyskania umowy o pracę. Powódka w żaden sposób nie zgłaszała chęci dalszego wykonywania pracy, ale w tym czasie szukała sobie innego zajęcia. Tym samym, nawet w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy po dniu 15 lutego 2014 roku, powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku i tak podlegałoby oddaleniu.

Wobec powyższego, skoro roszczenia główne, o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 15 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku, podlegają oddaleniu, należało przejść do rozpoznania roszczeń zakwalifikowanych pismem procesowym pełnomocnika powódki z dnia 26 lutego 2017 roku,

jako roszczenia ewentualne, czyli roszczeń o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o odszkodowanie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 26 lutego 2017 roku wskazała, że zgłasza roszczenia ewentualne, związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, w przypadku ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie, jak już wyżej wskazano, Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jednocześnie przesądzając, że stron nie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, ale terminowa umowa na czas określony. Zgodnie z art. 56 KP roszczenie odszkodowawcze oraz o przywrócenie do pracy przysługuje również w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia umowy terminowej. Wobec tego należy przejść do oceny samego rozwiązania umowy o pracę i jego zgodności z prawem.

Podstawą prawną dla rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w niniejszej sprawie, wobec ustalonych okoliczności faktycznych, jest art. 52 KP. Zgodnie z jego § 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jednocześnie zgodnie z art. 30 § 3 KP oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, zaś art. 30 § 4 KP mówi, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W niniejszej sprawie brak jest pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie wiadomo też, jaka mogła być przyczyna takiego rozwiązania umowy o pracę. Powoływanie się na złą pracę powódki w odpowiedzi na pozew jest spóźnione, pracodawca, bowiem powinien taką przyczynę wskazać pisemnie pracownikowi w momencie rozwiązywania z nim umowy o pracę. Nie zostało też w toku postępowania wykazane, aby była spełniona którakolwiek z przesłanek z art. 52 § 1 KP pozwalająca na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym samym należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem. Wobec tego aktualizuje się roszczenie odszkodowawcze powódki, o którym mowa w art. 56 § 1 KP, zgodnie, z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W tym miejscu należy jednak zauważyć, że zgodnie z art. 59 KP w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane przez żadną ze stron, na jaki okres miała być zawarta terminowa umowa o pracę. Powódka argumentowała, że miała to być umowa o pracę na czas nieokreślony, a pozwana twierdziła, że była to umowa o pracę na okres próbny. Należy jednak mieć na uwadze art. 25¹ § 1 KP, zgodnie, z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy. Maksymalnie, więc umowa ta mogła być zawarta na 33 miesiące, czyli do końca października 2016 roku. To oznacza zaś, że na dzień orzekania upłynął już maksymalny termin, do którego umowa o pracę na czas określony mogła trwać. Tym samym zaktualizowała się przesłanka z art. 59 KP, uniemożliwiająca przywrócenie powódki do pracy. Wobec tego roszczenie

o jej przywrócenie do pracy oraz razem z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega oddaleniu.

Wobec powyższego do rozpoznania pozostało jeszcze roszczenie odszkodowawcze powódki, w zakresie określonym w piśmie procesowym jej pełnomocnika z dnia 26 lutego 2017 roku. Chodzi, więc tu o roszczenie o odszkodowanie w kwocie 13.650,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już wyżej wskazano, w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozwiązanie to było też niezgodne z prawem. Spełnione są, więc przesłanki zasądzenia odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 KP. Zgodnie z kolei z art. 58 KP 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. 36 § 1 pkt 1 KP wskazuje zaś, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy. W niniejszej sprawie powódka pracowała u pozwanej przez niecałe dwa tygodnie lutego 2014 roku, czyli krócej niż 6 miesięcy, wobec czego przysługuje jej odszkodowanie jedynie w wysokości wynagrodzenia za 2 tygodnie. Wynagrodzenie to powinno być obliczane, jako połowa stawki wynagrodzenia miesięcznego. W toku postępowania powódka argumentowała, że umówiła się z pozwaną na stawkę 2.000,00 zł netto, następnie zaś sprecyzowała, że było to 2.730,00 zł brutto. Sąd uznał, że faktycznie strony ustaliły wynagrodzenie w kwocie 2.000,00 zł netto miesięcznie, co potwierdza przelew wykonany przez pozwaną na rzecz powódki. Powódka, bowiem za niecałe dwa tygodnie pracy otrzymała kwotę 943,44 zł przelewem na konto. Sąd miał na uwadze, że kwota 2.000,00 zł netto w 2014 roku oznaczała kwotę 2.775,00 zł brutto. Strona jednak argumentowała, że odszkodowanie powinno być dla niej obliczane od kwoty 2.730,00 zł brutto, wobec czego Sąd przyjął twierdzenia powódki, co do wysokości jej wynagrodzenia brutto. W tej sytuacji należne powódce odszkodowanie wyniesie 1.365,00 zł ($1/2 \times 2.730,00$ zł). Takie też odszkodowanie Sąd zasądził na rzecz powódki w punkcie drugim, oddalając jej roszczenie odszkodowawcze w pozostałym zakresie w punkcie trzecim wyroku. Sąd miał również na uwadze, że powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od daty doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty. Pozew został doręczony pozwanej dnia 11 sierpnia 2014 roku, jak wynika z treści odpowiedzi na pozew. Należy jednak wskazać, że dzień doręczenia odpisu pozwu pozwanej stanowi w istocie dzień wymagalności roszczenia odszkodowawczego powódki, co zaś oznacza, że odsetki powinny być naliczane od dnia następnego po tym dniu, a więc dopiero od dnia 12 sierpnia 2014 roku. Stąd też Sąd zasądził wskazane odszkodowanie wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 12 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. Sąd miał, bowiem również na uwadze, że powódka wносиła o przyznanie jej od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej odsetek ustawowych za opóźnienie, gdy tymczasem te odsetki zostały wprowadzone dopiero z dniem 1 stycznia 2016 roku. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w zakresie odsetek za dzień 11 sierpnia 2014 roku.

Sąd miał na uwadze, że powódka wносиła o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości równej jej pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Co do kwoty przewyższającej wynagrodzenie należne za okres wypowiedzenia powódka, jako podstawę roszczenia odszkodowawczego wskazała art. 415 KC w zw. z art. 300 KP. Powódka dla wykazania zasadności swojego roszczenia powinna wykazać po pierwsze rozmiar poniesionej szkody, następnie bezprawne zachowanie pozwanej, jej winę oraz związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy tym bezprawnym i zawinionym zachowaniem a powstałą szkodą. Na poparcie swojego roszczenia odszkodowawczego powódka podała, że w wyniku zwolnienia jej z pracy utraciła z dnia na dzień źródło utrzymania i przez kolejne miesiące nie mogła znaleźć pracy, a także nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia. W pozwie dodatkowo argumentowała, że nie wypłacono jej terminowo wynagrodzenia za pracę. Jednakże powódka nie wykazała, jaka konkretnie jest wysokość szkody, nie wykazała, że bezprawne rozwiązanie z nią umowy o pracę przyczyniło się, a jeśli tak to, w jaki sposób, do problemów powódki ze znalezieniem pracy. Powódka nie przedstawiła dowodów na to, że nie mogła znaleźć pracy właśnie z powodu rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest, więc wykazania wysokości szkody. Powódka nie udowodniła, że gdyby nie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to pozwana nadal przez kolejne pięć miesięcy zatrudniałaby powódkę, tym bardziej, że w

toku postępowania ujawniły się zarzuty pozwanej, co do pracy powódki. Nie wykazano również, że powódka po jej zwolnieniu nie mogła znaleźć zatrudnienia z przyczyn wynikających z bezprawnego rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W szczególności z przedłożonych przez powódkę maili wynika, że już pod koniec marca 2014 roku została jej zaproponowana praca w firmie (...). Powódka jednak nie dokonała kalkulacji szkody z uwzględnieniem wynagrodzenia u pozwanej i wynagrodzenia z (...). Poza tym powódka nie wykazała także, że w związku z opóźnieniem wypłaty wynagrodzenia za pracę za przepracowane niepełne dwa tygodnie lutego 2014 roku doznała jakiejś wymiernej szkody majątkowej, nie podała wysokości takiej szkody. Reasumując, powódka nie wykazała, więc okoliczności przemawiających za zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania przekraczającego powyżej limitu określonego w Kodeksie pracy. Tym samym roszczenie odszkodowawcze, co do kwoty przewyższającej 1.365,00 zł podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku w punkcie trzecim wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie 98 i 100 KPC oraz §12 ust.1 pkt 1 i 2 i §4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.), według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z § 4 ust. 2 wspomnianego wyżej rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Oznacza to, że dla obliczenia kosztów zastępstwa procesowego istotne są jedynie roszczenia podniesione przez powódkę w pozwie, a więc roszczenia o odszkodowanie w kwocie 12.000,00 zł oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy. Odnośnie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy powódka przegrała sprawę w zakresie tego roszczenia, wobec czego koszty zastępstwa od niego obliczane (zgodnie z §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia – 60,00 zł) podlegają zasądzeniu od powódki na rzecz pozwanej. Z kolei jeśli chodzi o odszkodowanie, koszty zastępstwa procesowego obliczane dla tego odszkodowania stanowią 1.800,00 zł, zgodnie z §12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że w niniejszej sprawie doszło do rozpoznania zażalenia, wobec czego koszty zastępstwa w ramach postępowania zażaleniowego wyniosą, zgodnie z §13 ust. 12 pkt 11 rozporządzenia, 25% stawki minimalnej, czyli 25% z 1.800,00 zł, co daje 450,00 zł. W zakresie roszczenia o odszkodowanie powódka wygrała co do kwoty 1.365,00 zł, a więc jedynie w 11%, przegrywając w 89%. 11% z kwoty 1.800,00 zł daje 198,00 zł i są to koszty zastępstwa należne w ramach tego roszczenia powódce. Ponadto, jeśli chodzi o koszty postępowania zażaleniowego to 11% z 450,00 zł daje 49,50 zł i to również są koszty należne powódce od pozwanej. Z kolei 89% z kwoty 1.800,00 zł daje 1.602,00 zł i są to koszty należne pozwanej od powódki, jednocześnie pozwana nie podjęła żadnej aktywności w postępowaniu zażaleniowym, stąd też nie jest zasadne rozliczanie jakichkolwiek jej kosztów w tym zakresie. Łącznie z kosztami z tytułu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy koszty należne pozwanej od powódki wyniosą 1.662,00 zł (1.602,00 zł + 60,00 zł), zaś koszty należne powódce od pozwanej – 247,50 zł (198,00 zł + 49,50 zł). Po wzajemnym potrąceniu Sąd zasądził 1.414,50 zł od powódki na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, działając na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 68,25 zł tytułem tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa kosztów postępowania w postaci opłaty od pozwu, obliczana, jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty. W pozostałej części Sąd przejął koszty na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pozwalających na obciążenie nimi powódki.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do całej zasądzonej na rzecz powódki kwoty, działając na podstawie art. 477² § 1 KPC,

ZARZĄDZENIE

1. (...)