

Sygn. akt IV P 154/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	Grażyna Dzbeńska Danuta Maciejewska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2017 r. w Szczytnie

sprawy E. C. (1)

przeciwko E. C. (2) `s (...) Doradztwo (...) w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezawarcie umowy przyrzeczonej, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wydanie referencji i zmianę opinii o stażyscie

I. oddała powództwo E. C. (1) w całości ,

II. Umarza postępowanie z powództwa E. K. (1) przeciwko E. C. (1) co do zadośćuczynienia

III. Koszty procesu między stronami znosi,

IV. Zasądza od Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Szczytnie na rzecz Kancelarii Radcy Prawnego N. W. (1) tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie powódki z urzędu kwotę 2400 złotych oraz kwotę 552 złote tytułem podatku VAT od tej kwoty

Sygn. akt IV P 154/15

UZASADNIENIE

Powódka E. C. (1) w pozwie z dnia 10 listopada 2015 r. przeciwko E. K. (1), prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą C. `s (...) Doradztwo (...), domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 10.000 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty. Wymieniona wniosła także o nakazanie pozwanej wystawienia i wysłania powódce listu referencyjnego związanego z odbytym przez powódkę w dniach od 16 grudnia 2014 r. do 15 czerwca 2015 r. stażem zawodowym u pozwanej, zgodnie z pisemnym zobowiązaniem się pozwanej przed Powiatowym Urzędem Pracy oraz zobowiązaniem ustnym z dnia 08 czerwca 2015 r., nadto zażądała dokonania zmiany i ponownego wystawienia przez pozwaną opinii z powyższego stażu, tak, aby zawierała ocenę pracy

i realizacji programu stażu przez powódkę zgodną z prawdą i zaistniałymi faktami, jak również uwzględniającą cały okres tego stażu.

W uzasadnieniu swego stanowiska powódka podniosła, że w listopadzie 2014 r. zgłosiła się do pozwanej w związku z ogłoszeniem o stażu zawodowym organizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w S.. E. K. (1) w trakcie rozmowy z powódką zobowiązała się zatrudnić ją po odbyciu wymienionego stażu, zapewniając ją o możliwości złożenia pisemnej deklaracji w tym przedmiocie na piśmie. Powódka odebrała od pozwanej takie oświadczenie, w którym ta zobowiązała się do zatrudnienia powódki za wynagrodzeniem 1430 złotych netto, na stanowisku pracownika biurowego. Pozwana we wniosku skierowanym do Powiatowego Urzędu Pracy w S. imiennie wskazała powódkę jako osobę, którą zobowiązywała się zatrudnić po stażu na czas 3 miesięcy, a w treści tego wniosku zobowiązała się do wystawienia stażystce po zakończeniu stażu listu referencyjnego.

Pozwana oświadczyła też, że w okresie odbywania stażu będzie od niej wymagała 8-godzinnej obecności w pracy, od godziny 8 do 16.

Powódka faktycznie zaczęła pracę w sekretariacie pozwanej już w okresie od dnia 01 do 14 grudnia 2014 r.. Przez pierwsze dwa dni była przyuczana do wykonywania obowiązków przez E. K. (2), a w późniejszym okresie pracowała w pełni samodzielnie. Od 15 grudnia 2014 r. powódka rozpoczęła staż, który trwał do 16 czerwca 2015 r. W trakcie stażu obowiązki powódki nie zmieniły się w żadnej mierze, wykonywała ona te same czynności, m. in. zanosila korespondencję na pocztę pod koniec dnia pracy, gdzie niejednokrotnie przebywała po godzinie 16. Powódka pracowała w pełni samodzielnie, brak było codziennego instruktażu, czy też przyuczania ze strony opiekuna stażu. Powódka nie protestowała wobec proponowanych jej warunków, licząc na zatrudnienie po odbyciu stażu. Przez cały ten okres otrzymywała ona jedynie stypendium z PUP w S. w wysokości 850 złotych miesięcznie, które wypłacano jej za 7 godzin pracy dziennie. W celu odbycia stażu powódka podjęła decyzję o zawieszeniu prawa do zasiłku stałego w kwocie ok. 390 złotych miesięcznie. Ponośiła także koszt codziennych dojazdów z miejscowości G. do S. w kwocie ok. 200 złotych miesięcznie. Mając na uwadze zbliżające się zakończenie stażu, powódka w połowie maja 2015 r. przeprowadziła się do S..

Pozwana w dniu 11 maja 2015 r. skierowała do Powiatowego Urzędu Pracy w S. wniosek o zatrudnienie powódki w ramach prac interwencyjnych, w dniu 29 maja 2015 r. została wydana decyzja odmowna. Mimo tego powódka była zapewniana, że nie musi obawiać się o zatrudnienie u pozwanej. W ostatnim tygodniu stażu odczuła jednak wyraźną zmianę zachowań wobec niej ze strony pozwanej i jej pracowników, w postaci wyrażania krytyki i niechęci. W dniu 02 czerwca 2015 r. powódce zlecono wykorzystanie przysługujących jej dni urlopu, ale wskazane przez powódkę dni spotkały się z nieprzychylną reakcją samej pozwanej. Po powrocie z urlopu pozwana zarzuciła powódce, że nie wykonała swojego obowiązku, polegającego na przygotowaniu CV osób, które były kandydatami do zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...), podczas gdy czynność ta miała być wykonana przez zastępującego powódkę pracownika.

W dniu 08 czerwca 2015 r. E. K. (1) wezwała powódkę, oświadczyła jej, że nie zatrudni jej po zakończeniu stażu powołując się na utratę zaufania. Jednocześnie zobowiązała się wobec powódki, że zapłaci jej za 130 godzin wykraczających poza 7 godzin pracy dziennie, czego jednak nie uczyniła. W opinii z przebiegu stażu powódki pozwana wskazała, że w ostatnich tygodniach tego stażu miało miejsce zdarzenie z udziałem powódki, które zagroziło realizacji ważnego kontraktu z klientem zewnętrznym, a zostało przez nią zlekceważone i było powodem jej niezatrudnienia, co w ocenie powódki jest przyczyną nierzeczywistą. Pozwana odmówiła wydania listu referencyjnego uzasadniając, że nie jest zobowiązana do jego sporządzenia.

Na szkodę składają się kwota odpowiadająca wynagrodzeniu za trzymiesięczne zatrudnienie – 4.290 złotych netto, zamiarkowana kwota dotycząca pracy w wymiarze przekraczającej 7 godzin dziennie – 1.106,30 złotych, przy stawce dziennej 8,51 zł za 130 godzin pracy. Powódka domagała się także zasądzenia kwoty 1.275 złotych tytułem trzykrotnej opłaty połowy czynszu mieszkania w S., a nadto 3.328,70 złotych tytułem zadośćuczynienia za oczernienie powódki przez postępowanie pozwanej, co negatywnie wpłynęło na wizerunek powódki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 03 grudnia 2015 r. (k. 130) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powódki kosztami postępowania, a także o zasądzenie na jej rzecz od powódki zadośćuczynienia pieniężnego w kwocie 20.000 złotych w związku z „oszczerstwami kierowanymi pod adresem pozwanej”.

W uzasadnieniu podniosła, że stron nie łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Powódka odbywała u pozwanej jedynie staż, który służył do pogłębienia i zdobywania wiedzy i umiejętności, nie zaś do pomnażania dochodów. Deklaracja zatrudnienia powódki stanowiła jedynie propozycję, wyrażenie chęci podpisania umowy, bez określenia ewentualnej daty zatrudnienia i miejsca pracy. Była ona jednostronna, nie miała znamion umowy przedwstępnej i nie zawierała przynajmniej minimalnych informacji wymaganych zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Do zatrudnienia powódki nie zobowiązywała pozwanej także umowa zawarta z Powiatowym Urzędem Pracy w S., skoro przewidziano w niej możliwość zatrudnienia w terminie 3 miesięcy od dnia zakończenia stażu innej osoby bezrobotnej spełniającej warunki pracodawcy.

Pozwana zaprzeczyła, aby powódka pracowała u niej przed rozpoczęciem stażu. Nadto nigdy nie wymagała od powódki wydłużenia jej normy czasu pracy wynikającej z programu stażu. Pozwana zakończyła współpracę z powódką, gdyż ta nie spełniła jej oczekiwań, nie wykonując poleceń w zakresie prostych czynności, jak wykonanie kopii kilku dokumentów. Nadto E. K. (1) stwierdziła, że nie jest zobowiązana do wystawienia powódce listu referencyjnego, ani do sprostowania opinii z przebiegu stażu.

Na rozprawie w dniu 20.04.2016 roku pełnomocnik pozwanej cofnął powództwo w zakresie zadośćuczynienia, na co powódka wyraziła zgodę.

W piśmie procesowym z dnia 03 stycznia 2016 r. (k. 219) powódka rozszerzyła żądanie, domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 1 do 15 grudnia 2014 r., oraz nakazanie pozwanej sporządzenia dokumentów potwierdzających zatrudnienie powódki w tym okresie, opłacenia wszelkich składek związanych z zatrudnieniem powódki. Wniosła także o zasądzenie kwoty 221 złotych, stanowiącej różnicę pomiędzy wypłaconą jej za ten okres kwotą 400 złotych, a połową obowiązującego w 2014 r. minimalnego wynagrodzenia netto.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 19 kwietnia 2016 r. (k. 385) powódka rozszerzyła powództwo do kwoty 12.224,84 złotych, co wynikało z zastosowania kwot brutto, w miejsce uprzednio podnoszonych kwot netto.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana E. K. (1) prowadzi agencję pracy tymczasowej pod firmą (...)’s (...) E. K. (1).

(bezsporne)

W listopadzie 2014 r. pozwana poszukiwała osoby, która odbywałaby u niej staż zawodowy finansowany przez Powiatowy Urząd Pracy w S.. W dniu 17 listopada złożyła wniosek do wymienionego urzędu zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej- wniosek nie wskazywał danych osoby bezrobotnej jako kandydata na staż. Na jedno z ogłoszeń umieszczonych na portalu internetowym w tej sprawie odpowiedziała powódka, w związku z czym wymienione umówiły się na rozmowę w dniu 26 listopada 2014 r. W tym czasie powódka była zarejestrowana w systemie osób poszukujących pracy prowadzonym przez pozwaną, bowiem zgłosiła się do biura pozwanej kilka miesięcy wcześniej z polecenia swojej siostry. Wówczas jednak nie było dla niej żadnych propozycji pracy.

Powódka E. C. (1) orzeczeniem (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 18 września 2004 r. została na stałe uznana za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Zamieszkiwała w miejscowości G. i w drugiej połowie 2014 r. poszukiwała zatrudnienia w okolicach S..

(bezsporne, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, k. 17)

Powódka w tym czasie nie była zarejestrowana jako osoba bezrobotna poszukująca pracy, a z powodu niepełnosprawności pobierała rentę socjalną. Po wstępnej akceptacji powódki jako kandydatki na staż, pozwana

poinformowała ją o koniecznych do spełnienia warunkach, by została zakwalifikowana. Do takich warunków należał przede wszystkim status osoby bezrobotnej, a jednocześnie powódka z uwagi na niepełnosprawność mogła zostać skierowana na staż nie będąc bezrobotną długotrwale. Powódka zadeklarowała podjęcie działań w celu zarejestrowania się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna.

W trakcie rozmowy pozwana zapewniła powódkę o możliwości zatrudnienia jej po odbyciu stażu, oraz wręczyła jej pismo z nagłówkiem „deklaracja pracodawcy w zakresie propozycji zatrudnienia”. W treści pisma zawarto oświadczenie, że pozwana E. C. (2) s (...) w S. zobowiązuje się zatrudnić/powierzyć inną pracę zarobkową E. C. (1) ur. (...) w S. na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 1950 złotych brutto. Z piśmie zawarto stwierdzenie, że złożenie powyższej deklaracji jest równoznaczne z wyrażeniem chęci podpisania umowy o pracę zobowiązującej do zatrudnienia wskazanej osoby. Powódka wyraziła chęć zatrudnienia u pozwanej na takich warunkach po zakończeniu stażu.

(bezsporne, deklaracja z dnia 26.11.2014 r., k. 18)

W dniu 2 grudnia 2014 roku wpłynęło do pozwanej pismo Powiatowego Urzędu Pracy w S. informujące ją, że wniosek o zorganizowanie stażu przeszedł pozytywnie ocenę formalną i merytoryczną i został przyjęty do realizacji. W piśmie wskazano, że staż będzie realizowany w zawodzie pracownik agencji tymczasowej, a termin podpisania umowy oraz rozpoczęcia stażu przez skierowaną przez Urząd Pracy i zaakceptowaną przez pozwaną osobę bezrobotną zostanie ustalony po uzyskaniu orzeczenia o zdolności zdrowotnej osoby bezrobotnej do wykonywania zawodu objętego stażem.

W związku z koniecznością uzyskania statusu osoby bezrobotnej powódka wniosła o zawieszenie przyznanego jej prawa do zasiłku stałego. Decyzją z dnia 01 grudnia 2014 r. Kierownik Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej uchylił decyzję o przyznaniu powódce zasiłku stałego i wstrzymał wypłatę tego świadczenia ze skutkiem na dzień 31 listopada 2014 r.

Powódka złożyła następnie w Powiatowym Urzędzie wniosek o zarejestrowanie jej jako osoby bezrobotnej i decyzją z dnia 1 grudnia 2014 roku nr 27/12/14 z tym dniem została uznana za osobę bezrobotną.

Z kolei w dniu 2 grudnia 2014 r. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w S. pozytywnie zaopiniował powódkę z uwagi na spełnienie przez nią warunków do skierowania na staż.

Tego też dnia powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie w celu ustalenia zdolności do odbycia stażu i w dniu 3 grudnia 2014 roku po odbyciu stosownych badań otrzymała opinię lekarską, że brak jest przeciwwskazań lekarskich do odbycia stażu w zawodzie pracownika agencji pracy tymczasowej.

(bezsporne, decyzja kierownika MOPS w P. z 01.12.2014 r., (...)8210-40.2014, ocena spełnienia warunków do skierowania na staż, k. 81, pismo PUP K 160, skierowanie na badania i opinia lekarska K 79-80a, decyzja PUP z dnia 1.12.2014 roku wraz z dokumentami rejestracyjnymi K 135 – 141 akt II W 1110/15)

Powódka została skierowana przez Powiatowy Urząd Pracy w S. do odbycia stażu u pozwanej, pozwana potwierdziła zgłoszenie się jej na staż od dnia 15 grudnia 2014 roku z datą rozpoczęcia stażu od 16 grudnia 2014 roku.

W dniu 16 grudnia 2014 r. pomiędzy Starostą (...), w którego imieniu działał Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w S., a pozwaną E. K. (1) zawarta została umowa o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej, tj. powódki E. C. (1), w zawodzie pracownik agencji pracy tymczasowej. Zgodnie z umową staż miał się odbyć w terminie od 16 grudnia 2014 r. do 15 czerwca 2015 r. W treści tej umowy Starosta (...) zobowiązał się do skierowania powódki na badania lekarskie, wypłaty stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, ustalania i opłacania składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, oraz wydania bezrobotnemu zaświadczenia o odbyciu stażu, pod warunkiem jego ukończenia oraz przedłożenia opinii pracodawcy oraz sprawozdania bezrobotnego z realizacji stażu. Z kolei pozwana zgodnie z § 5 zobowiązała się m. in. do zapewnienia osobie bezrobotnej odpowiednich warunków

pracy do wykonywania czynności i zadań w wymiarze czasu pracy obowiązującym pracownika zatrudnionego w danym zawodzie, przeszkolenia osoby bezrobotnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, równego traktowania osoby bezrobotnej odbywającej staż zgodnie z działem IIa Kodeksu Pracy. W § 6 umowy powódce został wyznaczony opiekun stażu, pośrednik pracy E. K. (2). W § 7 zastrzeżono, że czas pracy bezrobotnego będącego osobą niepełnosprawną zaliczaną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności miał wynosić 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

W § 8 ust 1 i 2 powyższej umowy pozwana zobowiązała się do zatrudnienia skierowanej na staż osoby bezrobotnej po zakończeniu odbywania stażu na okres co najmniej 3 miesiące w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z deklaracją zatrudnienia złożoną we wniosku o zorganizowanie stażu, przy czym zatrudnienie powinno nastąpić nie później niż 3 miesiące od zakończenia stażu. W ust. 4 strony przewidziały możliwość zatrudnienia w powyższym terminie innej osoby bezrobotnej, która spełnia wymagania postawione przez pracodawcę.

(dowód: umowa z dnia 16 grudnia 2014 r. o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej, k. 73, skierowanie na staż K 161)

Po złożeniu niezbędnych dokumentów powódka oczekiwała na rozpoczęcie stażu.

W dniu 16 grudnia 2014 roku powódka rozpoczęła czynności u pozwanej w ramach odbywania stażu, zostały przeprowadzone szkolenia powódki w zakresie przepisów BHP, p-poż.

/ zaświadczenia z odbytych szkoleń K 166-167, zeznania świadków – P. K. K 423v, M. O. (1) K 425, I. O. K 426, K. S. K 427, E. M. (1) K 400v, E. K. (2) K 403v, H. M. K 393-394, pozwanej K 467 /.

W okresie od 16 grudnia 2016 roku do 15 czerwca 2015 roku odbywała staż organizowany przez Urząd Pracy u pozwanej wykonując w tym czasie zadania związane z pracą sekretariatu – przygotowanie i wysyłanie poczty, prowadzenie ksiąg poczty nadawanej i dziennika korespondencji, kserowanie dokumentów, także potrzebnych innym pracownikom, prowadzenie rozmów z interesantami, wykonywała część zadań związanych z rejestracją osób poszukujących pracy w aplikacjach HR, z których pozwana korzystała (system K.), archiwizowała dokumenty. Zadania biurowe wykonywała pod nadzorem i pod opieką wyznaczonego opiekuna stażu E. K. (2), do której, jako do stałego pracownika pozwanej te obowiązki należały.

Powódka zajmowała się także dostarczaniem na pocztę korespondencji wysyłanej przez pozwaną, paczki i większe przesyłki dostarczała w ciągu dnia i była zawożona samochodem przez jednego z koordynatorów. Paczki były nadawane w przeważającej ilości w godzinach do 15.00, jedynie sporadycznie (2krotnie w okresie od 2 grudnia 2014 do 15.06.2015 roku po tej godzinie). Przesyłki listowe zносиła osobiście na pocztę także po zakończeniu pracy. W ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną ujmowano czas od 7-15.

Powódka nie była upoważniona imiennie do odbioru korespondencji.

/ pismo (...) S.A. K 459, zeznania świadków E. C. (3) K 422-424, P. K. K 424, M. O. (1) K 425, E. M. (1) K 400v-401v, E. K. (2) K 403-405, I. O. K 426, M. T. K 401-403, K. S. K 427, pozwanej K 467

W dniu 11 maja 2015 roku pozwana złożyła do Powiatowego Urzędu Pracy w S. wniosek o organizowanie prac interwencyjnych na okres 12 miesięcy w związku z utworzeniem stanowiska pracy z zgłosiła ofertę pracy w ramach prac interwencyjnych. Na wniosku znalazła się odrębna adnotacja sporządzona przez nieustaloną osobę ołówkiem o treści „osoba na prace interwencyjne w tej chwili na stażu, E. C. (1)”.

W dniu 27 maja 2015 roku pozwana pismem PUP została poinformowana, że jej wniosek o zorganizowanie prac interwencyjnych nie został uwzględniony z uwagi na wyczerpanie limitu środków na ten cel. / korespondencja między pozwaną i PUP, wniosek o organizowanie prac K 100a- 129, opinia biegłego z zakresu badania pisma K 494-502 /

W okresie stażu powódka wykorzystywała dni wolne przysługujące jej wymiarze po 2 dni po upływie każdego przepracowanego dnia kalendarzowych, jednakże nie w każdym miesiącu w pełni.

Na początku czerwca 2015 powódka została zobowiązana do wykorzystania pozostałych dni wolnych, wskazała dni 3 i 6 czerwca 2015 roku.

/ listy obecności, wnioski o urlop K 168-171 /

W tym czasie pozwana otrzymała zlecenie zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej kilku osób dla podmiotu, z którym próbowała podjąć współpracę od jakiegoś czasu. Zostali wyszukani kandydaci do tej pracy i powódka otrzymała polecenie skontaktowania się z nimi, czy są chętni do podjęcia pracy i wyjęcie ich dokumentów osobowych z ogólnych segregatorów na następny dzień. Pod koniec pracy tego dnia pozwana została poinformowana, że następnego dnia powódka ma wykorzystać pozostałe wolne w ramach stażu i wówczas poleciła, by powódka przekazała innej pracownicy, E. M. (1) dokumentację tych osób. Powódka przekazała wymienionej, że następnego dnia jej nie będzie, natomiast dokumentów aplikacyjnych do pracy kandydatów nie przygotowała i nie przekazała jej.

Następnego dnia powódka korzystała z wolnego, w ciągu dnia zadzwoniła do niej pozwana z pretensją o nieprzygotowanie tej pracy i nieprzekazanie jej E. M. (1).

W dniu 8 czerwca 2015 roku stawiała się do pozwanej, została wezwana na rozmowę, w trakcie której została zawiadomiona, że z uwagi na stwierdzone uchybienie w wykonaniu poleceń nie zostanie zatrudniona po zakończeniu stażu.

/ Zeznania E. K. K 404, E. M. K 401, pozwanej K 468-469, częściowo powódki K 464/

Powódka złożyła wniosek o udzielenie jej pozostałych dni wolnych w dniach 8-9 czerwca 2015 roku, a następnie uzyskała zwolnienie lekarskie za okres od 10 czerwca 2015 roku obejmujące już cały dalszy końcowy okres stażu. Zwolnienie złożyła w Urzędzie Pracy. Natomiast w dniu 12 czerwca 2015 roku przesłała do pozwanej pismo, które wpłynęło 15 czerwca 2015 roku załączając do niego sprawozdanie z przebiegu stażu sporządzone przez siebie i zwróciła się o jego podpisanie także przez opiekuna stażu, a także wystawienie jej listu referencyjnego.

W dniu 16 czerwca 2015 roku pozwana przesłała powódce potwierdzone sprawozdanie z przebiegu stażu, zawiadomiła, że nie jest zobowiązana do wystawienia listu referencyjnego, a także poinformowała o sposobie załatwienia innych spraw dotyczących zakońzonego stażu.

W dniu 18 czerwca 2015 roku wpłynęła do Urzędu Pracy sporządzona przez pozwaną w dniu 16 czerwca opinia pracodawcy po sporządzonym stażu, w której wykazano wykonywane w trakcie stażu obowiązki i wskazano, że wymienione obowiązki wykonywała przeważnie zgodnie z otrzymanymi poleceniami. W rubryce dotyczącej powodów niezatrudnienia zawarto informację, że w ostatnich tygodniach stażu miało miejsce zdarzenie z udziałem powódki, które zagroziło realizacji ważnego kontraktu z klientem zewnętrznym, a zostało zlekceważone przez powódkę i było powodem jej niezatrudnienia.

Powódka złożyła do pozwanej odwołanie od treści opinii kwestionując zarówno zakres wykonywanych przez nią czynności wymienionych w opinii, ocenę ich wykonywania, a także przyczynę niezatrudnienia. Pismem z dnia 14 lipca 2015 roku pozwana odpowiedziała, iż do Powiatowego Urzędu Pracy w S. została przekazana właściwa opinia pracodawcy po zakończonym stażu, a opinia ta stanowiła wraz ze sprawozdaniem z przebiegu stażu podstawę do wydania przez PUP zaświadczenia o odbytych stażu.

/ pismo powódki K 188, sprawozdanie z przebiegu stażu K 189, opinia o stażu, korespondencja między powódką i pozwaną K 21-27, pismo pozwanej z dnia 4 sierpnia 2015 roku złożone w trakcie kontroli PIP K 258 /.

W dniu 26 czerwca 2015 roku Powiatowy Urząd Pracy w S. powiadomił pozwaną, że wniosek o zorganizowanie prac interwencyjnych z dnia 11 maja 2015 roku został przyjęty do realizacji i w ramach wniosku zostanie skierowana 1 osoba bezrobotna na okres 6 miesięcy, a pracodawca jest zobowiązany do jej zatrudnienia przez minimalny okres 9 miesięcy.

W dniu 8 lipca 2015 roku pozwana wystosowała do PUP pismo, w którym zwróciła się w związku z umową o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej z dnia 16 grudnia 2014 roku i deklaracją zatrudnienia po zakończonym stażu o skierowanie na to miejsce A. S. i jednocześnie zwróciła się o skierowanie tej bezrobotnej w związku z przyjętym do realizacji wnioskiem o zorganizowanie prac interwencyjnych. Wniosek został rozpatrzony pozytywnie, A. S. została zatrudniona na wskazanych warunkach, przy czym już w trakcie realizacji prac interwencyjnych zmienione zostało stanowisko pracy, a po zakończeniu prac interwencyjnych kontynuuje zatrudnienie u pozwanej. / korespondencja między pozwana i PUP K 91-100 /

W związku ze skargami skierowanymi przez powódkę do Państwowej Inspekcji Pracy wskazującymi, że w okresie poprzedzającym staż tj. od 1 do 15 grudnia 2014 roku była zatrudniona u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy w godzinach 8-16 i świadczyła pracę w sekretariacie, za co otrzymała kwotę 400 złotych Inspekcja przeprowadziła u pozwanej dwukrotnie kontrolę. Odbywały się one w dniu 4,5 sierpnia 2015 roku, prowadzący kontrolę sprawdzał prawidłowość przeprowadzenia stażu, a nadto odebrał od niektórych pracowników pozwanej oświadczenia dotyczące pracy powódki w spornym okresie – zaprzeczyli takiej pracy i sporządzaniu dokumentów dotyczących wypłat na rzecz powódki, podczas następnej prowadzonej na początku października Inspektor Pracy dokonał także kontroli dokumentów pozwanej – list obecności, płac, a także książek korespondencji i nie znalazł żadnych danych świadczących o wykonywaniu przez powódkę pracy u pozwanej w okresie od 1 do 15 grudnia 2014 roku.

W związku jednak z rozbieżnościami w oświadczeniach zainteresowanych osób – powódki i pozwanej i brakiem możliwości rozstrzygnięcia w ramach swoich kompetencji tych rozbieżności Inspektor Pracy skierował do Sądu Rejonowego w Szczytnie wniosek o ukaranie pozwanej E. K. (1), która została obwiniona o to, że jako pracodawca w firmie (...) w S. ul. (...), od dnia 1.XII.2014r. do dnia 15.XII.2014r. zatrudniała E. C. (1) nie potwierdzając pracownikowi warunków umowy na piśmie, tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2014 r. Dz. U. poz. 1066) w związku z art. 22 i art. 29 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2014 r. Dz. U. poz. 1066)

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Szczytnie z dnia 17 listopada 2016 roku w sprawie II W 1110/15 pozwana została uniewinniona od zarzucanego jej czynu. Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 16 lutego 2017 roku w sprawie VII Ka 1265/16 po rozpoznaniu apelacji wniesionej od tego wyroku przez powódkę działającą jako oskarżycielka posiłkowa utrzymał ten wyrok w mocy.

/ protokoły kontroli PIP wraz z załącznikami K 199-213, 255-257, wyrok SO w Olsztynie K 544, wyrok SR w Szczytnie z dnia 17.11.2016 roku – akta II W 1110/15 /

Zimą 2015 roku powódka otrzymała z dwóch miejsc informacje, iż są poszukiwaniu kandydaci do pracy. Nie zgłosiła się tam i nie podjęła rozmów z potencjalnymi pracodawcami w celu uzyskania dalszych informacji o tej pracy, ani też innych starań w celu zakwalifikowania się do ewentualnego zatrudnienia.

Powódka do maja 2015 roku zamieszkiwała w G. wraz z matką powódki, w maju 2015 roku wraz ze swoim partnerem najęli mieszkanie w S. przy ul. (...), gdzie mieszkają do chwili obecnej.

/ zeznania M. C. K 400, częściowo P. C. (1) K 398, 396 /.

Sąd zważył, co następuje:

Pierwsze roszczenie zgłoszone przez powódkę dotyczy ustalenia istnienia stosunku pracy między nią i pozwaną w okresie od 1 do 15 grudnia 2014 roku oraz zapłaty części wynagrodzenia za ten okres.

Dowody w tej części są skrajnie biegunowe.

Z jednej strony są to zeznania powódki i P. C. (2) w pewnym zakresie potwierdzone przez M. C., którzy utrzymują, że powódka już od 1 grudnia i do dnia rozpoczęcia stażu w dniu 16 grudnia nie tylko w pełnym wymiarze czasu pracy – od 8 do 16, ale i niemal od pierwszego dnia samodzielnie, w pełnym zakresie czynności na stanowisku, na którym miała wykonywać staż.

Powódka wskazywała, że to ona uzyskała z PUP informację, że staż będzie uruchomiony w połowie grudnia i gdy przekazała ją pozwanej, ta zdenerwowała się i zaproponowała jej podjęcie pracy od zaraz, twierdząc, że potrzebuje od początku grudnia osoby do pracy w sekretariacie. Powódka zgodziła, bo nie miała środków do życia, a poza tym wiedziała, że gdyby się nie zgodziła to nie zostałaby przyjęta tam na staż, a także mając na uwadze obiecane zatrudnienie po stażu, a na tej pracy bardzo jej zależało. Pozwana miała zatrudnić ją na czarno prosząc, aby nie mówiła tego nikomu w urzędzie pracy. Przez okres od 1 do 15 grudnia pracowała w C. (...) bez umowy o pracę przez 8 godzin dziennie. Wszystkie obowiązki w sekretariacie miała przekazać jej w ciągu dwóch dni E. K. (2) i potem powódka pracowała samodzielnie. W tym czasie prowadziła obsługę sekretariatu, przyjmowała interesantów, wysyłała korespondencję e-mailowo, prowadziła dzienniki korespondencji, dokonując w nich wpisów poczty przychodzącej i wychodzącej. Za wykonaną pracę obwiniona zapłaciła jej w styczniu ok. 400 złotych. Pieniądze wypłaciła jej księgowa M. T.. Niemal w identyczny sposób, opisał to P. C. (2), partner powódki.

Natomiast pozwana wyjaśniła, że E. C. (1) poznała w listopadzie 2014 r. kiedy przyszła do niej na rozmowę kwalifikacyjną przed podjęciem stażu. Poinformowała ją wówczas, że powinna zgłosić się do urzędu pracy, żeby się zarejestrować i odbyć stosowne rozmowy z doradcami. Staż rozpoczęła od 15 grudnia 2014 r. i tego dnia lub następnego zawarła umowę stażową. Przed tą datą E. C. nie pracowała u niej, ona nie zawierała z nią żadnej umowy o pracę, nie miała z nią żadnego kontaktu służbowego. Nie miała w tym czasie wolnego etatu. Nie kierowała jej też na badania lekarskie. Na stażu wymieniona pod nadzorem pracownika E. K. (2) miała nabyć umiejętności zawodowe, nauczyć się obsługi interesantów, rozmów z pracodawcami, pracownikami pod nadzorem opiekuna stażu. Pozwana wskazywała także, że E. C. (1) nie potrafiła obsługiwać urządzeń biurowych, nie miała umiejętności interpersonalnych ani kompetencji do tego, aby mogła zostać zatrudniona przed stażem. Nie miała umiejętności, aby można jej było powierzyć samodzielne stanowisko, aby mogła kogoś samodzielnie zastąpić w pracy. Wskazywała przy tym, że decydując się na przyjęcie powódki na staż miała świadomość tego braku umiejętności, bowiem na to wskazywało CV i opisane tam doświadczenie zawodowe. Podkreśliła, że wymieniona nie mogła być zatrudniona bez jej wiedzy. Pozwana wskazywała też, że powódka nie była pierwszą osobą na staż przyjętą do niej, zawsze odbywało się to zgodnie z procedurą wymaganą przez PUP, zaznaczała też, że w ciągu ostatnich kilku lat osoby po stażu zawsze były zatrudniane nie tylko na wymagany w umowie z PUP okres, ale pracują już u niej na stałe.

Pozwana podkreśliła przy tym, że prowadząc agencję tymczasową współpracuje bardzo ściśle z różnymi organami, instytucjami zajmującymi się przeciwdziałaniem bezrobociu, wielokrotnie jest kontrolowana i nigdy nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zatrudnieniu pracowników. Wskazywała też kilkakrotnie, że większość czynności technicznych, wypełnianie dokumentów, prowadzenie rozmów z bezrobotnymi to zadania, których osobiście nie wykonuje, są one powierzane poszczególnym pracownikom zgodnie z ich zakresem obowiązków.

Zeznania pozwanej, tak w części dotyczącej czasu rozpoczęcia pracy przez powódkę, faktu, że te czynności zaczęła wykonywać jako stażystka, przebiegu stażu, jak i umiejętności powódki tak początkowych, jak i ich zmiany w trakcie kilku miesięcy odbywania stażu, a także generalnie zasad odbywania stażu, jak i zatrudnienia osób, które tak staż odbywały w przeszłości znajdują natomiast potwierdzenie w zeznaniach świadków E. C. (3), E. M. (1), E. K. (2), P. K. (2), M. O. (2), I. O., K. S., ale także protokołach kontroli z PIP przeprowadzanych bezpośrednio po stażu powódki, które nie ujawniły żadnych nieprawidłowości w zatrudnieniu pracowników u pozwanej.

Analizując te osobowe źródła dowodowe i dwie grupy świadków, Sąd miał na uwadze fakt, że jedna z nich była w większości powiązana była z pozwaną i jej firmą, natomiast druga – P. C. (2) i M. O. (3) powiązana była z powódką, co nakazywało z dużą dozą ostrożności podejść do relacji wszystkich relacji.

Jednak analizując sposób składania zeznań, opisywania zdarzeń spornych, przedstawiania tych okoliczności Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanej i osób potwierdzających jej relację. Trzeba tu wskazać, że zeznania tych osób w opisywaniu tych zdarzeń mają charakter swobodnych, spontaniczny, nie noszą cech wyuczenia. W odniesieniu do momentu „pojawienia się” powódki w firmie pozwanej odnoszą się tylko do swoich doświadczeń, i tak osoby, które faktycznie pracowały w pomieszczeniach oddalonych od stanowiska, przy którym siedziała powódka dużo mniej precyzyjnie opisują tak moment rozpoczęcia przez nią pracy, jak i to, czym się zajmowała, niż te osoby, które miały z powódką codzienną, bezpośrednią czynność, z którymi zakres powierzanych jej zadań pokrywał się.

Wskazując na moment rozpoczęcia pracy jedynie świadek P. K. (2) podaje konkretną datę, co wyjaśnił tym, że pozwana, a jego żona była także obwiniona w sprawie o wykroczenie, więc te okoliczności sprawdzał i ustalał. Natomiast pozostali świadkowie nie wskazują na żadną datę, np. M. T. podaje daty odbywania stażu, ale dodała, iż z racji swojego miejsca pracy nie stykała się za często z powódką i nie jest w stanie stwierdzić, kiedy ta w firmie zaczęła bywać, a pozostali – E. M. (1), E. K. (2), M. O. (1), I. O. raczej odnoszą się do miesiąca, jego etapu, czy odnoszą ten moment do Świąt Bożego Narodzenia, jako takiego charakterystycznego punktu odniesienia. Zeznań tych zatem nie cechuje wzajemne uzgadnianie, ustalanie ich treści, a swoboda relacji. Widoczne jest, że każdy ze świadków opisuje te wydarzenia, w których uczestniczył, te które zapamiętał i w sposób, w jaki je zapamiętał. Powyższe cechuje relacje świadków nie tylko w odniesieniu do daty rozpoczęcia pracy przez powódkę, ale w całości, także co do przebiegu stażu, powodów niezatrudnienia powódki po stażu, czynności wykonywanych przez powódkę i poziomu ich jakości i wykazywanych kwalifikacji.

Trzeba też wskazać, że o ile większość świadków nadal jest zatrudniona u pozwanej, to nie pracuje tam już E. M. (1) i po jej stronie brak jest powodów, by miała zeznawać na korzyść pozwanej fałszując rzeczywistość.

Z powyższych przyczyn Sąd uznał te relacje za wiarygodne, natomiast odmówił wiary zeznaniom powódki, P. C. (1) i M. C. w tej części. W zeznaniach tych – w szczególności w odniesieniu do okresu 1-15 grudnia i mającej już wówczas być wykonywanej pracy oraz opisywania czynności, jakie powódka podejmowała by spełnić warunki do podjęcia pracy – rejestrowaniem się, badaniami lekarskimi wyraźnie widoczne są uzgodnienia tych zeznań. W ocenie Sądu jest w znikomym stopniu prawdopodobne, by osoby, których fakty te nie dotyczą po upływie ponad półtora roku pamiętały, co do dnia i co do godziny to, kiedy inna osoba, nawet mu bliska, stawiała się do urzędów, zgłaszała się na rozmowy i o czym w danym dniu rozmawiała z inną osobą.

Trzeba też podkreślić, że twierdzenia powódki, iż po kilku godzinach przeszkolenia stała się pełnowartościowym, całkowicie samodzielnym pracownikiem także są nielogiczne i niezgodne z doświadczeniem życiowym i z tego powodu też zeznania te nie są wiarygodne. Przebieg doświadczenia zawodowego powódki wskazuje, że nie posiadała ona żadnego doświadczenia w pracy biurowej, a tym bardziej pracy agencji tymczasowej, która z uwagi na rodzaj prowadzonych spraw także ma swoją specyfikę. Nawet w przypadku osoby ze znacznie większym doświadczeniem i umiejętnościami ogólnymi pracy biurowej, administracyjnej podjęcie pracy w nowym miejscu, z inną organizacją bieżącej pracy, a także inną merytoryką wiąże się z koniecznością przystosowania, zapoznania i nauczania obsługi tak urządzeń, jak i programów koniecznym do wykorzystania w pracy i trwa niewątpliwie dłużej niż 2-3 dni, to tym bardziej musi być tak w przypadku osoby bez żadnych umiejętności. Inne zeznania i powódki i P. C. (2) w tym zakresie świadczą i ich nieprawdziwość.

Relacje grupy świadków wyżej omówionych, pracowników pozwanej potwierdzają zeznania H. M., inspektora (...) w O., który na skutek skargi pokrzywdzonej przeprowadził kontrolę w C. (...) w dniu 1 października 2015 roku.

Zeznania te są o tyle istotne, że świadek nie jest i nie był związany z żadną ze stron, jest zupełnie neutralny wobec nich, a ze sprawą zetknął się wykonując czynności służbowe mające na celu ustalenie, czy nie doszło u pozwanej do naruszenia przepisów prawa pracy. Świadek w toku kontroli przyglądał m.in. dzienniki korespondencyjne za okres od 1 grudnia 2014 roku do sierpnia 2015 roku. Z relacji tego świadka wynika, że po sprawdzeniu dzienników i innej dokumentacji pracowniczej nie stwierdził, aby E. C. (1) była zatrudniona u obwinionej w okresie dwóch tygodni w grudniu 2014 roku. Z jego zeznań wynika także, co istotne, że nie uprzedzał nikogo z firmy o kontroli, nie informował także, że dzienniki

korrespondencyjne będą dowodem w sprawie. Wskazał, że podczas kontroli nie miał żadnych utrudnień, okazywano mu żądane dokumenty i udzielano informacji. Świadek nie stwierdził w dokumentacji podpisów pokrzywdzonej. Uwypuklenia wymaga, że skierowanie sprawy o wykroczenie do Sądu nie było wynikiem stwierdzenia, że doszło do naruszeń, a niemożności w ramach posiadanych uprawnień samodzielnego rozstrzygnięcia sprawy, decyzję taką podjął już w dniu kontroli, stwierdzając przy tym, co należy podkreślić, że nie było podstaw do przedłużania kontroli, bo cyt: „niczego nie znalazł”.

Potwierdzeniem zeznań świadka jest sporządzony przez niego w dniu 1 października 2015 roku protokół kontroli, z którego wynika, że w książkach korespondencyjnych nie było żadnych nazwisk wskazujących kto założył książki, kto prowadził je, ani kto dokonywał w nich wpisów. Z dokumentu tego wynika także, że z list płac, kart czasu pracy oraz listy obecności za grudzień 2014 roku nie stwierdził obecności w firmie (...).

Podjęto czynności – wnioskowane przez powódkę, w celu zapoznania się z dokumentacją z okresu od 1-15 grudnia 2014 roku z zakresu, jakim miała się zajmować powódka.

Z dziennikami rejestrującymi korespondencję – książką nadawczą, czy dziennika korespondencji wpływającej Sąd nie mógł się zapoznać, gdyż jak wynika z okoliczności sprawy zostały one zniszczone jako zbędne dla dalszego funkcjonowania firmy. Sąd dał tu wiarę pozwanej i świadkom E. C. (3), P. K. (2), M. O. (1), K. S., którzy podali, że dzienniki korespondencyjne nie są archiwizowane, są niszczone po ich zakończeniu z uwagi na brak przestrzeni w biurze na przetrzymywanie dokumentów zbędnych, a z kolei z uwagi na specyfikę korespondencji prowadzonej przez pozwaną nie ma konieczności zatrzymywania przez dłuższy czas potwierdzeń dot. pism wysyłanych i otrzymanych.

Trzeba podkreślić, że Sąd oceniał te oświadczenia z dużą ostrożnością z uwagi na świadomość, jak istotną wagę dowodową dla niniejszego postępowania mogłyby mieć książki z okresu końca 2014 roku. Tu jednak trzeba wskazać, że z tymi książkami zapoznawał się w trakcie kontroli wskazany wyżej świadek, a warto też wskazać, że nie była to pierwsza kontrola dotycząca ewentualnego zatrudnienia powódki w okresie 1-15.12.2014 roku. Już w czasie kontroli w sierpniu 2015 roku, jak wynika z protokołu inny inspektor przesłuchiwał pracowników pozwanej na okoliczności dotyczące momentu rozpoczęcia wykonywania jakiegokolwiek pracy przez powódkę na rzecz pozwanej wskazując na sporny okres. Pozwana zatem już wtedy miała wiedzę, że ta kwestia jest przedmiotem badania różnych organów i gdyby istotnie usuwanie dowodów dotyczących tej sprawy było powodem niszczenia książek korespondencji, jak sugeruje powódka, to zapewne już wówczas, a nie po kolejnej kontroli i zapoznaniu się z nimi przez kontrolującego zostałyby usunięte w taki sposób, że osoby z wewnątrz nie miałyby do nich wglądu.

Z informacji Poczty Polskiej S.A. pozyskanej bezpośrednio przez pozwaną – K 420-421 wynika, że nie operator ten dysponuje już kartami doręczeń przesyłek pocztowych w okresie od 1 do 14 grudnia 2014 roku.

Powódka wskazywała też, że osobiście w tym okresie prowadziła już korespondencję z podmiotami zewnętrznymi podpisując ją własnym nazwiskiem z utworzonej dla niej poczty służbowej. Informacje przekazane w toku wskazanego postępowania o wykroczenie przez firmy (...) (k.160 tamtych akt), S. (k.174), (...) S.A. (k.202), (...) (k.203), (...) SA (k.408) wskazują, że nie posiadają one w ogóle korespondencji mailowej nadesłanej z C. (...) w okresie od 1 do 14 grudnia 2014 roku z uwagi na niearchiwizowanie wiadomości przez takich okres, nie posiadają korespondencji podpisanej przez powódkę.

Jednak w kontekście treści wniosków dowodowych wskazujących, iż dane te mają potwierdzić pracę powódki w grudniu 2014 roku szczególnie istotne są pisma z firmy (...) oraz (...).

(...) wskazywało, że w ogóle w 2014 roku nie prowadziło korespondencji z pozwaną, bowiem współpracę z nią firma ta zaczęła dopiero w 2015 roku, a z kolei (...) w pierwszych odpowiedziach wskazało, że osoba, z którą powódka miała się porozumiewać nigdy w tej firmie nie była zatrudniona. Te okoliczności wskazują, że powódka posługuje się danymi, które musiała pozyskać już w okresie stażu, a jednocześnie są na tyle niepełne, że mogła w ich posiadanie wejść nie z racji bezpośredniego wykonywania czynności, a tylko stykając się z nimi przy wykonywaniu czynności pomocniczych.

Z tych przyczyn Sąd uznał, że powódka nie wykonywała w okresie przed rozpoczęciem stażu w dniu 16 grudnia 2014 roku pracy, w szczególności takiej, która spełniałaby cechy stosunku pracy określone w art. 22§1 kp tj. zobowiązała 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.

Kolejne roszczenie, jakie powódka zgłosiła to odszkodowanie w związku z niezawarciem z nią umowy o pracę zgodnie z podjętymi w jej ocenie przez pozwaną zobowiązaniami, na które miałyby składać się spodziewane, utracone wynagrodzenie za pracę za okres trzech miesięcy oraz koszty najęcia mieszkania w S..

Odnosząc się do podstaw prawnych roszczenia powódki w pierwszej kolejności należy podnieść, że możliwe jest zawarcie umowy przedwstępnej, w której zostanie podjęte zobowiązanie zawarcia umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują zawarcia takiej umowy przedwstępnej, ale też jej nie wyłączają. Możliwe jest więc odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.), gdyż nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1972 r., III PZP 13/72, OSNCP 1972 nr 11, poz. 201; wyrok z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 22/77, LEX nr 14368 oraz postanowienie z dnia 13 maja 1977 r., I PZ 23/77, OSPiKA 1979 nr 3, poz. 47, z głosem J. Broła). Umowa ta powinna zawierać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej, czyli umowy o pracę.

Powódka w odniesieniu do tego roszczenia wskazywała na dwie okoliczności – zobowiązanie do zatrudnienia po zakończeniu stażu zawarte w umowie pomiędzy pozwaną, a Powiatowym Urzędem Pracy przez minimalny okres 3 miesięcy osoby skierowanej na staż na podstawie umowy o pracę oraz deklaracji zatrudnienia pisemnie jej przekazanej w dniu 26.11.2014 roku.

W odniesieniu do tej pierwszej kwestii brak jest podstaw do uznania, że takie zobowiązanie można uznać za przejaw umowy przyrzeczonej wobec powódki. Jest to standardowe zobowiązanie w umowie z PUP do zatrudnienia bezrobotnego, jest ono zrealizowane także w przypadku zatrudnienia innego bezrobotnego w okresie w umowie wskazanym, w przypadku gdy osoba skierowana na staż nie spełnia oczekiwań pracodawcy, lub zajdą inne okoliczności w umowie przewidziane, nie jest to zobowiązanie skierowane do osoby skierowanej na staż.

Natomiast Sąd uznał wbrew stanowisku pozwanej, iż pisemna deklaracja z dnia 26.11.2014 roku wraz ze stanowiskiem powódki aprobującej wolę zawarcia umowy na takich warunkach spełnia warunki do uznania jej za umowę przedwstępną.

Umowa zawarta przez strony zawierała - zgodnie z art. 389 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 29 k.p. - wszystkie niezbędne elementy umowy przyrzeczonej, tj. określała rodzaj pracy (pracownik biurowy), miejsce jej wykonywania (C. (...) w S.), wynagrodzenie (1950 brutto- 1430 netto), zawierała także jednoznaczne wskazanie, że praca miałaby zostać wykonywana w oparciu o umowę o pracę. Termin rozpoczęcia pracy nie jest warunkiem sine qua non przyrzeczonej umowy o pracę, ale warto podkreślić, że tu został ustalony w sposób dorozumiany, jako okres po zakończeniu stażu. Ani w deklaracji, ani ustnej rozmowie (zeznania pozwanej i powódki na to nie wskazują), nie zostały określone żadne dodatkowe warunki, zastrzeżenia.

Aczkolwiek uwagi pozwanej, iż nielogicznym byłoby z jej strony oferowanie pracy osobie, której w ogóle nie znała, nie wiedziała nic o jej rzeczywistych kwalifikacjach i umiejętnościach, to jednak treść oświadczenia skierowanego do pracownika była tu jednoznaczna, nie zawierała żadnych warunków koniecznych do spełnienia przez osobę, do której deklaracja była skierowana. Pozwana prowadzi agencję pracy tymczasowej i z całą pewnością ma świadomość, jakie są niezbędne warunki umowy o pracę.

Niewątpliwym i bezspornym jest, że do zawarcia umowy o pracę po zakończeniu stażu nie doszło z uwagi na decyzję pozwanej o braku woli zatrudnienia powódki, przy jednoczesnej chęci tej ostatniej do podjęcia zatrudnienia u pozwanej.

Sąd dał tu wiarę pozwanej, iż rzeczywistą przyczyną było zdarzenie związane z przygotowaniem dokumentów dla kontrahenta, powódka nie negowała, że dokumentów tych nie wypięła, a jedynie bagatelizowała znaczenia tej czynności.

Sugestie powódki, iż przyczyną niezatrudnienia była odmowa PUP zorganizowania prac interwencyjnych o tyle nie znajdują odniesienia do faktów, że faktycznie te prace zostały zorganizowane, tylko nieco później, nastąpiło to w ciągu 3 miesięcy w trakcie których pozwana była zobowiązana do zatrudnienia bezrobotnego w związku umową o staż i nic ani faktycznie, ani prawnie) nie stało na przeszkodzie, gdyby powódka faktycznie w pracy się sprawdziła, aby to zatrudnienie nastąpiło po pewnej przerwie. Tym niemniej, zdarzenia takiego nie można postrzegać jako zawinienia po stronie powódki skutkującego uznaniem, że do zawarcia umowy nie doszło z jej winy.

Zawarcie przedwstępnej umowy o pracę daje stronom uprawnienia określone przepisami prawa cywilnego w celu prawidłowej realizacji zobowiązań poczynionych w treści umowy przedwstępnej. Jeżeli więc (przyszły) pracodawca uchylił się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, to pracownikowi zgodnie z art. 390 § 1 kc przysługuje między innymi roszczenie o naprawienie szkody, którą poniósł przez to, że liczył na zawarcie umowy przyrzeczonej, a sprawa dotycząca roszczeń wynikających z przedwstępnej umowy o pracę jest sprawą z zakresu prawa pracy.

Z treści art. 390 § 1 k.c. wynika, że uprawniony może domagać się od dłużnika tylko zwrotu wydatków poniesionych w związku z zawarciem umowy przedwstępnej oraz potrzebnych do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie zaś takich, które wiązałyby się z wykonaniem umowy przyrzeczonej. Niewykonanie obowiązku zawarcia umowy przyrzeczonej w terminie może więc powodować tylko odpowiedzialność za szkodę, która wyraża się w skutkach niezawarcia umowy przyrzeczonej, nie zaś w jej niezrealizowaniu (vide- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 356/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 193). Odpowiedzialność odszkodowawcza zobowiązanego do zawarcia umowy przyrzeczonej obejmuje więc rzeczywistą stratę i utracone korzyści (art. 361 § 2 k.c.), ale nie dotyczy to korzyści, które by strona osiągnęła w razie zawarcia umowy przyrzeczonej, roszczenia zarówno pracodawcy, jak i pracownika mogą się ograniczać jedynie do tzw. negatywnego (ujemnego) interesu umowy. W wyroku z 5.12.2006 r. (II CSK 274/06) przyjęto, że odszkodowanie w ramach ujemnego interesu umownego obejmuje straty wynikłe z niedojścia do skutku umowy między stronami, na które mogą składać się koszty zawarcia umowy, wydatki związane z własnym świadczeniem, zbędne nakłady podjęte w związku z własnym świadczeniem. Podlegająca naprawieniu szkoda obejmuje tylko takie utracone korzyści, jak zarobek utracony podczas prowadzenia negocjacji albo korzyści, które zostałyby uzyskane wskutek przyjęcia innej, faktycznie odrzuconej oferty.

W orzecznictwie i doktrynie jednoznacznie wskazuje się, że w odniesieniu do prawa pracy za utracone korzyści należy uznać m.in. zarobki utracone wskutek tego, że pracownik, licząc na zawarcie umowy przyrzeczonej, rozwiązał dotychczasowy stosunek pracy, a następnie pozostawał przez pewien czas bez pracy lub uzyskał nowe zatrudnienie na gorszych warunkach płacowych, czy zarobek utracony w związku z niewykonywaniem pracy z powodu prowadzenia negocjacji nad umową przedwstępną. Zakres utraconych korzyści można oceniać przez odniesienie braku zarobków w okresie pozostawania bez pracy lub ich niższej wysokości po podjęciu pracy do wynagrodzenia uzyskiwanego w rozwiązanym stosunku pracy. Wyłączone są natomiast utracone korzyści, które strona osiągnęłaby w razie zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę i jej wykonywania. Szkodą nie jest natomiast utrata wynagrodzenia, które miał on otrzymywać według ustaleń przyrzeczonej umowy o pracę (wyrok SN z 6.1.2009 r., I PK 117/2008, OSNP 2010, Nr 13-14 poz. 157, z uzasadnienia wyroku SN z 17.7.2009 r., I PK 26/09, OSNP 2011/5-6/73).

Odszkodowanie w części dotyczącej trzymiesięcznego wynagrodzenia, jakie powódka spodziewała się uzyskać u pozwanej podlega zatem oddaleniu z powodu braku podstaw do niego określonych w art. 390§1 kpc.

Drugim z elementów odszkodowania, jakiego powódka domagała się w związku z niezawarciem umowy o pracę była część kosztów związanych z najmem mieszkania w S. (połowa czynszu za 3 miesiące), gdzie jak wskazała powódka przeprowadziła się w połowie maja 2015 roku po otrzymaniu potwierdzenia od pozwanej, że zostanie zatrudniona u niej po stażu na warunkach opisanych w deklaracji. Podobnie opisał przyczyny przeprowadzenia się do S. partner powódki P. C. (2). W ocenie Sądu takie koszty mogłyby zostać zaliczone do szkody w granicach ujemnego

interesu umowy przyrzeczonej w przypadku ustalenia, iż przyczyną zmiany miejsca zamieszkania, poniesienia kosztów związanych z tą zmianą było wyłącznie stworzenie warunków do podjęcia obiecane go zatrudnienia.

W niniejszej sprawie brak jest podstaw do uznania, iż ta kwestia była spowodowana zamiarem podjęcia pracy. Twierdzenia powódki w tym zakresie i zeznania P. C. (2) są tu niewiarygodne. Trzeba wskazać, że deklaracja z dnia 26 listopada 2014 roku nie zawiera okresu, na który umowa o pracę miałyby być zawarta. Obowiązek zatrudnienia stażysty po stażu zamyka się w trzech miesiącach. Inwestowanie w zmianę centrum życiowego i ponoszenie kosztów przy perspektywie zatrudnienia na tak krótki okres i z takiej przyczyny byłoby zupełnie nieracjonalne i w ocenie Sądu w rzeczywistości wynikało z zupełnie innych nieujawnionych przez powódkę obecnie przyczyn, a ze zdarzeniami związanymi z niniejszą sprawą zbiegło się przypadkowo, a nie w sposób przyczynowo-skutkowy. Potwierdzają to zeznania matki powódki M. C. (K 400), która podała, że powódka z P. C. (2) cały czas wcześniej mieszkali na stacji, a u niej zamieszkali „na trochę” po powrocie z wyjazdu zagranicznego. Ponadto z danych wskazywanych przez powódkę do akt tego postępowania wynika, że powódka do chwili obecnej zamieszkuje w S. mimo, iż nie została zatrudniona, jak i nie podjęła żadnej innej pracy, upłynęły niemal dwa lata, co jednoznacznie potwierdza, że kwestia ta nie pozostawała w związku z umową o pracę, która miałyby być zawarta z pozwaną.

Powódka wskazywała też, że z uwagi na perspektywę zatrudnienia u pozwanej nie skorzystała z dwóch innych ofert pracy. Z zeznań P. C. (2) wynika jednak że nie sposób tego traktować jako ofert pracy, z których powódka nie skorzystała i oceniać w kategoriach szkody wynikającej z niezawarcia umowy. Podał, że były to informacje zimą 2015 roku z dwóch miejsc- sklepu w O., do którego powódka aplikowała rok wcześniej, że jest poszukiwana osoba oraz E.-u, iż jest tam poszukiwana osoba na stanowisko rejestratorki. Powódka nie podjęła żadnych działań w związku z tymi informacjami, nie przebyła rozmów rekrutacyjnych, nie została zakwalifikowana do pracy. Nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że taką pracę otrzymałaby. P. C. (2) podał, że powódka w ogóle zrezygnowała ze starania się o to zatrudnienie już w tamtym okresie.

Z uwagi na te okoliczności i brak potwierdzenia poniesionej szkody Sąd oddalił zatem roszczenie o odszkodowanie w związku z niezawarciem umowy o pracę także w pozostałej części.

Powódka w pozwie wskazała też, że częściowo na jej roszczenie składa się zadośćuczynienie za oczernienie powódki przez postępowanie pozwanej, co negatywnie wpłynęło na wizerunek powódki. Roszczenie w tej części podlega oddaleniu, bowiem powódka nie wskazała na żadne okoliczności potwierdzające zaistnienie takich działań pozwanej, nie zgłosiła żadnych dowodów, które miałyby wskazać na ich występowanie.

Odnośnie roszczenia dotyczącego zapłaty, jak to określiła powódka, za pracę w nadgodzinach w związku z wykonywaniem przez nią w ramach stażu zadań w godzinach od 8 do 16, podczas, gdy jako osobę mającą status niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym obowiązywał ją obniżony wymiar czasu pracy tj. 35 godzin tygodniowo i 7 godzin dziennie, Sąd miał na uwadze następujące okoliczności.

Niewątpliwym i bezspornym jest, że w okresie od 16 grudnia 2014 roku do 16 czerwca 2015 roku powódka odbywała u pozwanej staż w celu przygotowania do zawodu, brak jest twierdzeń, by praca powódki odbywała się na innej podstawie prawnej.

Kwestia odbywania stażu jest uregulowana w przepisach art. 2 ust. 1 pkt 31 oraz art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U.2016.645), a warunki jego odbywania w przepisach ROZPORZĄDZENIA MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. z dnia 2 września 2009 r.).

Zgodnie z powyższymi przepisami umowa o zorganizowanie stażu jest zawierana między Starostą, a uprawnionym podmiotem zwanym organizatorem, a następnie w związku z zawartą umową Starosta, który te obowiązki realizuje za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy, kieruje na taki staż bezrobotnego. Z powyższych przepisów wynika też szczególny status stażysty, który to nie podlega przepisom kodeksu pracy, jak i innym regulacjom związanym

ze stosunkiem pracy, sposób odbywania stażu, uprawnienia i obowiązki stażysty zostały w całości uregulowane we wskazanym Rozporządzeniu.

Pomiędzy powódką i pozwaną nie była zawarta żadna umowa, powierzone jej czynności powódka wykonywała, a jej szkolenie było przeprowadzane na podstawie umowy zawartej między pozwaną, jako organizatorem, a Powiatowym Urzędem Pracy w S., która dotyczyła zorganizowania przygotowania zawodowego dla bezrobotnego bez nawiązywania stosunku pracy.

Przygotowanie zawodowe odbywane jest przez bezrobotnego na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą według programu określonego w tej umowie. Nadzór nad odbywaniem przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez bezrobotnego sprawuje starosta. W okresie odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy bezrobotnemu nie przysługuje wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, lecz stypendium wypłacane przez starostę (w wysokości, która wynika ściśle z obowiązujących przepisów) . Oznacza to, że w przypadku odbywania przez bezrobotnego przygotowania zawodowego w miejscu pracy nie zachodzi zasada odpłatności pracy, stanowiąca podstawową zasadę prawną prawa pracy, wyrażającą się w zatrudnieniu pracownika za wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę. (vide - wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 czerwca 2009 r.w sprawie II GSK 1035/08).

Z powyższych okoliczności wynika, że brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych, by uznać, że osobie skierowanej na staż przysługują określone w kodeksie pracy świadczenia ze stosunku pracy, w tym wynagrodzenie, jak i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i by przepisy te mogły stanowić podstawę rozliczenia pomiędzy stażystą i podmiotem, u którego staż jest przeprowadzony.

Wskazać tu warto między innymi na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z siedzibą w K. z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie (...) SA/Ke 572/06, gdzie w związku ze zbliżonym problemem, mianowicie oparciu przez osobę skierowaną na staż argumentacji na przepisach regulowanych kodeksem pracy, Sąd ten wskazał, że stosownie do przepisu art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Oznacza to, iż do stażu nie mają zastosowania odpowiednie regulacje Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy, jak również jego rozwiązania.

Z przepisów cytowanego Rozporządzenia MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych wynika, że czas pracy, w tym ten obniżony, który odnosi się do osoby niepełnosprawnej odbywającej staż nie podlega wydłużeniu i nie mógłby wynosić 40 godzin tygodniowo także po wyrażeniu zgody przez powódkę. Przepisy dotyczące odbywania stażu są tak skonstruowane, iż w przypadku naruszania przepisów dotyczących zasad jego przeprowadzania, w tym przewidzianych w Rozporządzeniu przepisów dotyczących czasu pracy stażysty, zasad BHP itp. temu nie służy prawo skierowania roszczenia do Sądu, a ewentualna skarga do Powiatowego Urzędu Pracy i ewentualne rozwiązanie umowy o przygotowanie zawodowe bezrobotnego, która to może skutkować rozwiązaniem takiego sporu w postępowaniu administracyjnym – vide Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z siedzibą w K. z dnia 20 stycznia 2011 r. w sprawie (...) SA/Kr (...)

Warto powołać zeznania S. D., która wskazała, że osoba kierowana na staż jest kilkakrotnie informowana o wszystkich obowiązkach i uprawnieniach i powódka niewątpliwie je знаła.

Wszystkie te okoliczności świadczą jednoznacznie, że pomiędzy pozwaną i powódką nie doszło do nawiązania w spornym okresie stosunku prawnego, który mógłby skutkować uprawnieniem powódki do domagania się zapłaty wynagrodzenia, w tym także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z art. 78-80 kp oraz (...) i następne kodeksu pracy, a te podstawy prawne żądania zostały tak zgłoszone, jak i podtrzymywane w toku postępowania.

Roszczenie o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w zakresie dodatku, jak i sposób rozliczania czasu pracy, okresy rozliczeniowe i wszelkie te regulacje są regulacjami specyficznymi dla stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy i brak jest podstaw prawnych ich stosowania w odniesieniu do innych stosunków prawnych przy braku ewentualnego odesłania.

Z uwagi na te argumenty prawne, cytowane przepisy, jak i orzecznictwo Sąd uznał, że analiza dowodów w zakresie ustalania godzin kończenia codziennie przez powódkę czynności w ramach stażu nie jest konieczna, nie wnosiłaby nic do sprawy.

Mając zatem na uwadze opisaną wyżej specyfikę statusu stażysty, sposobu uregulowania świadczeń pieniężnych przysługujących stażyście za okres odbywania stażu, Sąd oddalił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uznając, że brak jest podstaw prawnych do domagania się przez powódkę za wskazany okres przed Sądem Pracy takich świadczeń.

Z wyżej opisanych przyczyn, tj. braku istnienia stosunku pracy i braku podstaw do zastosowania reguł wynikających z kodeksu pracy do opinii o przebiegu stażu sporządzanej przez osobę organizującą staż nie ma podstaw do przyjęcia, by Sąd w tym Sąd Pracy mógł ingerować w treść opinii o przebiegu stażu i nakazywać zmiany w treści tego dokumentu skierowanego do Powiatowego Urzędu Pracy. Odnośnie żądania wydania „listu referencyjnego” należy wskazać, że wystawianie takiego rodzaju dokumentu nie jest w ogóle uregulowane jakimikolwiek przepisami. Jest to pisemna opinia o osobie ubiegającej się o pracę, swego rodzaju list polecający, rekomendacja wystawiana przez pracodawcę pracownikowi mająca charakter nieobowiązkowy, pracodawca może, ale nie musi ich wystawiać, w świetle przepisów kodeksu pracy ma obowiązek wystawienia jego świadectwa pracy.

Brak jest zatem tym bardziej tak sformułowanego obowiązku wobec podmiotu prowadzącego staż w odniesieniu do stażysty. Nie kreuje też takiego obowiązku po stronie pozwanej wskazanie we wniosku o zorganizowanie stażu, że po jego zakończeniu stażyście zostanie wydana opinia i „referencje”. Nie jest to zobowiązanie podjęte wobec powódki, a jedynie informacja, że stażysta po odbyciu tej formy przygotowania zawodowego może liczyć na taką formę rekomendacji przyszłym pracodawcą.

Z tych przyczyn Sąd w tej części także powództwo oddalił.

W związku z cofnięciem przez pozwaną roszczenia dotyczącego zapłaty zadośćuczynienia, na które to cofnięcie pełnomocnik powódki wyraził zgodę, na podstawie art. 203 § 4 kpc w zw. z art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 469 kpc postępowanie w tej części zostało umorzone. Cofnięcie to nie jest sprzeczne z prawem ani zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a także nie narusza słusznego interesu pracowników.

W pkt IV Sąd na podstawie § 4 pkt 1, § 8 pkt 5 i § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Szczytnie kwotę 1.800 złotych na rzecz r. pr. N. W. (2), tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie powódki z urzędu, a na podstawie § 4 pkt 3 tegoż rozporządzenia kwotę 414 złotych tytułem należnego podatku od towarów i usług.

W pkt. III Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd koszty procesu między stronami zniósł mając na uwadze częściowe uwzględnienie roszczeń, a także cofnięcie roszczenia o zadośćuczynienie zgłoszonego przez pozwaną.