

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. C. (C.)

przeciwko (...). 2 Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 1 grudnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 576/13

I. zmienia zaskarżony wyrok częściowo w punktach 1 i 2 w ten sposób, że uchyla wyrok zaoczny z 23 kwietnia 2014r. w sprawie VI P 576/13 oraz:

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 800 zł (osiemset złotych) z odsetkami ustawowymi od 14 czerwca 2014r. tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów,
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 800 zł (osiemset złotych) z odsetkami ustawowymi od 14 czerwca 2014r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia;

II. w pozostałej części oddala apelację;

III. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 80 zł (osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu;

IV. znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 47/15

UZASADNIENIE

Powódka M. C. domagała się od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zasądzenia: kwoty 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty, kwoty 800 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty, kwoty 4.433 zł tytułem odszkodowania z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

z odsetkami ustawowymi od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podkreśliła, że będąc osobą bezrobotną aktywnie poszukiwała pracy i wysyłała aplikacje zgłoszeniowe do wielu firm, w tym do pozwanej. W związku z pomyślnym przejściem rekrutacji u pozwanej powódka zmuszona była zrezygnować z możliwości zatrudnienia w Komendzie Miejskiej Policji w G., do której została skierowana z Powiatowego Urzędu Pracy. Powódka wskazała, że umówiła się z pozwaną, iż zostanie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynoszący 3 miesiące, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.600 zł brutto. Tymczasem, pomimo wielokrotnych próśb ze strony powódki umowa o pracę nie została podpisana i pozwana w dniu 18 czerwca 2013r. powiadomiła powódkę, że umowa nie zostanie podpisana. Powódka wskazała także, iż za okres pracy u pozwanej od dnia 12 czerwca 2013r. do dnia 18 czerwca 2013r. otrzymała jedynie wynagrodzenie w kwocie 337 zł, natomiast –

w ocenie powódki – pozwana zobowiązana była wypłacić jej wynagrodzenie w kwocie

800 zł, tj. w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia a ponadto pozwana ponosi odpowiedzialność z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powódka dodała również, że żądanie zapłaty kwoty 4.443 zł obejmuje wysokość 3 miesięcznego wynagrodzenia za staż w Komendzie Miejskiej Policji w G. oraz koszt 6-miesięcznego ubezpieczenia zdrowotnego, które to świadczenia powódka utraciła w związku z nieprzyjęciem stażu w Komendzie Miejskiej Policji. Jako podstawę prawną roszczenia o utracone korzyści powódka podała art. 415 k.c. w zw. z art. 361 § 2 k.c. przy zastosowaniu norm art. 300 k.p.

Wyrokiem zaocznym z dnia 23 kwietnia 2014r. Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenia powódki.

Sprzeciwem z dnia 23 czerwca 2014r. pozwana zaskarżyła powyższy wyrok zaoczny w całości domagając się jego uchylenia, oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego sprzeciwu pozwana przyznała, że powódka w okresie od dnia 12 czerwca 2014r. do dnia 18 czerwca 2014r. świadczyła na jej rzecz pracę, jednakże już w dniu 19 czerwca 2014r. nie stawiała się do pracy.

Na rozprawie w dniu 29 września 2014r. strony oświadczyły zgodnie, że nie było kwestią sporną, iż powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2014r. (sygn. akt: VI P 576/13) Sąd Rejonowy

w G. w punkcie pierwszym uchylił wyrok zaoczny z dnia 23 kwietnia 2014r. wydany w sprawie VI P 576/13 i oddalił powództwo. Z kolei w punkcie drugim zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 795,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie od dnia

23 lutego 2009r. do dnia 11 czerwca 2013r. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. jak osoba bezrobotna. W okresie tym powódka odbyła roczny staż oraz 2,5 miesięczne szkolenie z prawem do stypendium. Powódka posiada wyższe wykształcenie administracyjne. Będąc osobą bezrobotną aktywnie poszukiwała pracy, w tym również na portalach internetowych. Pod koniec kwietnia 2013r. z portalu internetowego powzięła wiadomość o ofercie pracy u pozwanej na stanowisku recepcjonistki. Postępowanie rekrutacyjne do pracy u pozwanej, które przeszła powódka, było kilkustopniowe. Ostatnim etapem tej rekrutacji była rozmowa kwalifikacyjna, która została wyznaczona na dzień 7 czerwca 2013r.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że niezależnie od powyższego, w dniu 4 czerwca 2013r. powódka otrzymała skierowanie z Powiatowego Urzędu Pracy w G. do odbycia stażu w Komendzie Miejskiej Policji w G.. Staż ten miał się rozpocząć z dniem 10 czerwca 2014r. i trwać do dnia 9 września 2013r. W związku z tym powódka, celem stwierdzenia jej zdolności do wykonywania pracy, otrzymała skierowanie na badania lekarskie które miały zostać wykonane do dnia 7 czerwca 2013r. W okresie odbywania stażu powódka miałaby prawo do stypendium stażowego w łącznej kwocie 2.965,20 zł.

Sąd merytoryczny ustalił również, że pozwana na stanowisko recepcjonistki poszukiwała osoby sprawdzonej, która należycie będzie wywiązywać się z powierzonych jej obowiązków związanych z prowadzeniem recepcji, tj. przygotowania kartotek pacjentów i odbieraniem telefonów. U pozwanej co do zasady pierwsze umowy o pracę zawierane są na okres próbny 3 miesiące, z tym że każdorazowo zależy to od konkretnego stanowiska. Pozwana w przypadku stanowiska recepcjonistki zdecydowała, że z uwagi na stopień odpowiedzialności stanowiska pierwsza umowa o pracę zostanie zawarta z powódką na okres próbny 2 tygodni.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że w dniu 7 czerwca 2013r. powódka udała się na rozmowę kwalifikacyjną do pozwanej. Ze strony pozwanej osobą odpowiedzialną za proces rekrutacji na stanowisko recepcjonistki była M. D. będąca wiceprezesem zarządu pozwanej spółki. Również ona przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną z powódką. W wyniku pozytywnego przebiegu tej rozmowy, M. D. podjęła decyzję o zatrudnieniu powódki. Równocześnie powódka w trakcie przebiegu rozmowy rekrutacyjnej nie informowała rekrutującej, że otrzymała też ofertę odbycia odpłatnego stażu w Komendzie Miejskiej Policji. Powódka została poinformowana o warunkach umowy o pracę i je zaakceptowała. Umowa miała zostać zawarta na 2-tygodniowy okres próbny za wynagrodzeniem w kwocie 800 zł. Po tym okresie, powódka w razie pozytywnego wywiązywania się z powierzonych jej zadań miała zostać zatrudniona w ramach kolejnej umowy o pracę. Strony ustaliły, że rozpoczęcie pracy miało nastąpić w dniu 12 czerwca 2013r.

Sąd merytoryczny ustalił także, iż w następstwie pomyślnego przebiegu rekrutacji do pracy u pozwanej, powódka pismem z dnia 7 czerwca 2013r. zawiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w G. o podjęciu pracy zarobkowej, co automatycznie wiązało się pozbawieniem powódki statusu osoby bezrobotnej i ostatecznie niepodjęciem przez nią stażu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że pozwana w okresie prowadzenia przedmiotowej rekrutacji, była w trakcie zmiany siedziby, z czym związane było panujące przy przeniesieniu ogólne zamieszanie. W konsekwencji pozwana przed rozpoczęciem przez powódkę pracy, nie skierowała jej na wstępne badania lekarskie, co było związane z brakiem czasu na zajęcie się przez pozwaną tym problemem.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwana korzysta z usług księgowo – kadrowych podmiotu zewnętrznego, tj. J. B. prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie usług księgowych i kadrowych. Kontaktował się on

z pozwaną w trakcie comiesięcznych wizyt w jej siedzibie, natomiast regułą było, że wszystkie dokumenty otrzymywał od pozwanej drogą mailową. Również wcześniej przygotowywał on dla pozwanej umowy o pracę na stanowisku recepcjonistki. Były to umowy o pracę na okres próbny krótszy niż 3 miesiące.

Sąd I instancji ustalił w dalszej kolejności, że powódka rozpoczęła pracę u pozwanej w dniu 12 czerwca 2013r. Bezpośrednim przełożonym powódki była A. B. zatrudniona jako menager, która na bieżąco kontrolowała jej pracę i

równocześnie wdrażała ją w zakres obowiązków recepcjonistki. A. B. sama pracowała u pozwanej od końca maja 2013r. i czerwiec 2013r. był również i dla niej miesiącem, w którym wdrażała się w swoje obowiązki. A. B. ze swojej strony nie miała zarzutów do pracy powódki, natomiast zastrzeżenia takie składały inne pracownice, które współpracowały z powódką. Przekazywały je osobiście wiceprezes zarządu M. D.. W związku z powyższym w dniu 18 czerwca 2013r. A. B. poinformowała powódkę, że jej umowa o pracę nie zostanie podpisana i w efekcie powódka nie przysłała już do pracy do pozwanej. Powódka faktycznie świadczyła pracę na rzecz pozwanej jedynie w okresie od 12 czerwca 2013r. do 18 czerwca 2013r.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, że pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie za pracę w kwocie 373 zł odpowiadające okresowi jej faktycznego zatrudnienia.

Sąd Rejonowy ustalił również, że po zakończeniu pracy u pozwanej, powódka w dniu 25 czerwca 2013r. ponownie zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki w całości nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że niesporne w sprawie było to, iż strony łączyła umowa o pracę na okres próbny. W ocenie tego Sądu fakt, że umowa ta nie była zawarta w formie pisemnej nie powoduje jakichkolwiek negatywnych skutków prawnych, bowiem forma pisemna umowy o pracę nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a więc ważne są uzgodnienia stron dokonane w jakiejkolwiek formie ujawniającej ich wolę w sposób dostateczny, także ustnej – art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przechodząc do dalszych rozważań Sąd I instancji podkreślił, iż pierwszą kwestią podlegającą rozstrzygnięciu jest roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne

z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W tym zakresie powódka dochodziła odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p.

Powołując się na treść art. 56 § 1 k.p. Sąd merytoryczny podkreślił, że 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.

Następnie powołując się na treść art. 58 k.p., Sąd Rejonowy zauważył, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 (art. 59 k.p.). Zgodnie ze stanowiskiem doktryny do umów o pracę zawartych na okres próbny stosuje się przepis art. 59 k.p. z tym zastrzeżeniem, że z uwagi na krótki czas jej trwania w praktyce regułą będzie prawo do odszkodowania. Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że w myśl art. 34 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące..

Przechodząc do dalszych rozważań na gruncie niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy

w pierwszej kolejności uznał, że uprawnienie o odszkodowanie ujęte w art. 56 k.p. jest ściśle związane z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika (art. 52 k.p.) bądź wskutek długotrwałej niezdolności pracownika do pracy (art. 53 k.p.). Tym samym, w ocenie tego Sądu, prawidłową kwalifikację prawną roszczenia powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę mogłyby stanowić co najwyżej przepisy art. 50 k.p.

i następnie. Sąd Rejonowy zauważył bowiem, że pozwana nie tylko nie rozwiązała z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 k.p.), ale co ważne, nie rozwiązała z nią również umowy o pracę w innym trybie. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało w sposób nie budzący wątpliwości tego Sądu, że to powódka po uzyskaniu w dniu 18 czerwca 2013r. informacji od A. B., że umowa o pracę nie zostanie z nią podpisana, od dnia 19 czerwca 2013r. zaprzestała z własnej inicjatywy przychodzić do pracy u pozwanej. Pomimo tego, że powódka nie miała zawartej

z pozwaną pisemnej umowy o pracę, co wynikało w ocenie Sądu Rejonowego, z sytuacji nadzwyczajnej u pozwanej, spowodowanej zmianą siedziby w chwili zatrudnienia powódki, to jednak zdaniem tego Sądu, faktycznie świadczyła na rzecz pozwanej pracę w okresie od

12 do 18 czerwca 2013r., a tym samym chociażby przez czynności konkludentne doprowadziła do zawarcia z pozwaną umowy o pracę na warunkach ustalonych w trakcie rozmowy rekrutacyjnej. Tym samym obowiązkiem powódki było w okresie ustalonym

z pozwaną świadczyć pracę na rzecz pozwanej, natomiast obowiązkiem pozwanej było za ten okres wypłacić powódce wynagrodzenie.

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że stosunek pracy łączący strony powodową i pozwaną ustał faktycznie w dniu

18 czerwca 2013r. bowiem po tym dniu powódka nie świadczyła już pracy na rzecz pozwanej. Zdaniem tego Sądu ustanie stosunku pracy pomiędzy stronami, nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki. Konsekwencją takiego założenia jest

w dalszej kolejności uznanie, że skoro pozwana nie wypowiedziała powódce umowy o pracę, to roszczenia powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy

o pracę, jak też wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, jako nieuzasadnione należało oddalić.

Sąd I instancji zauważył nadto, że z uwagi na fakt, iż powódka faktycznie zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanej w dniu 18 czerwca 2013r., to w ocenie tego Sądu również okoliczność podnoszona przez powódkę, że umówiła się ona z pozwaną na umowę

o pracę na trzymiesięczny okres próbny, pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy niezależnie od poczynionych w tym zakresie ustaleń faktycznych. Z tego też względu Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki zgłoszony na rozprawie w dniu 18 listopada 2013r.

o zobowiązanie pozwanej do złożenia akt osobowych pracowników zatrudnionych

u pozwanej na stanowisku recepcjonisty uznając z jednej strony, że wniosek ten był dalece spóźniony, natomiast z drugiej strony, że przeprowadzone do chwili złożenia tego wniosku postępowanie dowodowe było wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, iż niezależnie od powyższego powódka domagała się od pozwanej kwoty 4.433,00 zł tytułem odszkodowania za utracone korzyści obejmujące kwotę 2.820,00 zł z tytułu niezyskanego stypendium stażowego oraz kwotę 1.950,00 zł z tytułu 6-miesięcznego ubezpieczenia zdrowotnego. Jako podstawę prawną dochodzonych roszczeń powódka wskazała art. 415 k.c. w zw. z art. 361 § 2 k.c. przy zastosowaniu norm art. 300 k.p.

W tym zakresie powołując się na treść art. 415 k.c. Sąd Rejonowy wskazał, że kto

z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Zgodnie z art. 361 § 1 i 2 k.c. zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach,

w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Niekwestionowanym w doktrynie i orzecznictwie jest, zdaniem Sądu Rejonowego, pogląd, zgodnie z którym czyn sprawcy szkody musi być bezprawny (kategoria obiektywna) i zawiniony (kategoria subiektywna). Przez winę rozumie się naganną decyzję sprawcy, odnoszącą się do podjętego przez niego bezprawnego czynu. Sprawcy bezprawnego czynu stawia się więc zarzut, że jego decyzja była naganna w konkretnej sytuacji (komentarz do Kodeksu cywilnego, księga III, t. I, str. 182 – Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996).

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny powołał się na orzecznictwo sądowe, w którym podnosi się, iż w świetle art. 361 § 2 k.c. ustalenie wysokości szkody w postaci poniesionej straty wymaga porównania rzeczywistego stanu majątkowego poszkodowanego oraz stanu, jaki by istniał gdyby nie doszło do zdarzenia wyrządzającego szkodę. Stratą jest pomniejszenie majątku poszkodowanego, uszczerbienie jego aktywów, w tym utrata lub obniżenie wartości określonych składników majątku, lub przybycie pasywów (powstanie nowych zobowiązań lub ich zwiększenie). Odszkodowanie nie może oczywiście przewyższać rzeczywistej wysokości uszczerbku majątkowego poniesionego przez poszkodowanego. (...) w rozumieniu art. 415 k.c. jest ten, kto poniósł uszczerbek pozostający w adekwatnym związku przyczynowym z zawinionym czynem sprawcy. Adekwatny związek przyczynowy stanowi nie tylko przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej, ale jest także kryterium wyznaczającym jej zakres. Przepis art. 361 § 2 k.c. dotyczy wszelkich odszkodowań. Niezbędne jest jednak wykazanie, że szkoda została wyrządzona - bądź deliktem (art. 415 i n. k.c.), bądź poprzez niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy (art. 471 k.c.). Artykuł 361 § 2 k.c. określa zakres podlegającej naprawieniu szkody, będącej przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej, natomiast art. 415 i art. 416 stanowią podstawę prawną deliktowej odpowiedzialności odszkodowawczej, której jedną z niezbędnych przesłanek jest wystąpienie szkody. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że postępowanie pozwanej, zdaniem tego Sądu, w żaden sposób nie było bezprawne czy zawinione. Otóż, powódka upatrywała swojej szkody majątkowej w utraconych korzyściach (*lucrum cessans*) podnosząc, że gdyby nie zatrudniła się u pozwanej, to zostałaby przyjęta na staż w Komendzie Miejskiej Policji, otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie i podlegała ubezpieczeniu zdrowotnemu w oznaczonym czasie. Sąd merytoryczny zauważył jednak, że powódka przy zawieraniu z pozwaną umowy o pracę na okres próbny, musiała mieć świadomość charakteru tego zatrudnienia i ryzyka odrzucenia możliwości odbycia stażu zorganizowanego przez Urząd Pracy. Należy mieć na uwadze, że umowa o pracę na okres próbny jest szczególnym rodzajem terminowej umowy o pracę. Zawarcie tej umowy nie jest równoznaczne z przyrzeczeniem zawarcia umowy o pracę po upływie okresu próbnego. Pracodawca musi bowiem mieć możliwość zweryfikowania umiejętności danego pracownika zatrudnionego na okres próbny. Dlatego też pracodawca może nie nawiązać z pracownikiem nowej umowy o pracę bądź też może rozwiązać umowę na okres próbny w trakcie jej wykonywania. W tym zakresie Sąd I instancji powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego, zajęte w wyroku z dnia 4 września 2013r. (II PK 358/12, LEX nr 1375650) gdzie Sąd ten wyjaśnił, że umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej "usługowy" charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale "wypróbowanie" pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby. Oznacza to, że na skutek nie podołania powierzonym obowiązkom, pracownikowi nie przysługują roszczenia z tytułu poniesionej szkody związanej z podjęciem krótkotrwałego zatrudnienia, w tym także szkody majątkowej w postaci utraconych korzyści.

Wracając na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, że w jego ocenie pozwana nie ponosi żadnej winy za utracone przez powódkę korzyści jakie wskazała ona

w pozwie. Pozwana bowiem rekrutując powódkę do pracy, nie miała wiedzy o skierowaniu powódki na staż w Komendzie Miejskiej Policji. Równocześnie powódka i pozwana faktycznie określiły warunki umowy o pracę mimo,

iż nie uczyniły tego w formie pisemnej, natomiast stosunek pracy łączący strony, uległ rozwiązaniu bowiem powódka po dniu

18 czerwca 2013r. przestała przychodzić do pracy.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że powódka dochodząc w pozwie roszczenia cywilnoprawnego o utracone korzyści, powołała się na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007r. w sprawie SK 18/05 (OTK-A 2007/10/128). Orzeczenie to zostało wydane na kanwie art. 52 k.p. Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu tym uznał, że odszkodowanie zasądzone przez sąd w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie nie zaspokaja wszystkich roszczeń byłych pracowników. Jeśli więc pracownik będzie w stanie udowodnić, że wskutek rozwiązania stosunku pracy dokonanego z naruszeniem prawa poniósł szkodę w określonej wysokości, będzie mógł dochodzić rekompensaty w drodze powództwa cywilnego. Równocześnie jednak Sąd merytoryczny uznał, że w niniejszej sprawie strony łączyła umowa o pracę na okres próbny. Zatem uznał, iż z jednej strony, podzielając pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Katowicach, w wyroku z dnia 28 września 2012r.

w sprawie III APa 17/12 (LEX nr 1342006), zgodnie z którym nie może zostać uznane za prawnie skuteczne dochodzenie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy kodeks pracy wyczerpująco wskazuje podstawy prawne roszczeń pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony w art. 50 § 3 i § 4 k.p. Natomiast z drugiej strony Sąd Rejonowy uznał, że pozwana faktycznie nie wypowiedziała powódce umowy o pracę, zaś

w rzeczywistości to powódka po dniu 18 czerwca 2013r. zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanej, a zatem do ustania stosunku pracy doszło wyłącznie z inicjatywy powódki, która po dniu 18 czerwca 2013r. niejako porzuciła pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie rozwiązała z powódką umowy o pracę na okres próbny, bowiem do rozwiązania umowy doszło na skutek faktycznego porzucenia pracy przez powódkę.

Tym samym Sąd merytoryczny uchylił wyrok zaoczny z dnia 23 kwietnia 2014r. wydany w sprawie VI P 576/13 i oddalił powództwo w całości.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości.

Uzasadniając swoją apelację powódka skupiła się w głównej mierze na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, a w szczególności

1. art. 233 k.p.c. dokonanie ustaleń stanu faktycznego z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, w szczególności polegające na przyjęciu:

- iż powódka zdecydowała się na zawarcie umowy o pracę na okres 2 tygodni u pozwanego, podczas gdy miała możliwość zatrudnienia, gdzie indziej na okres 3 miesięcy,
- iż pomimo, że pozwany odmówił podpisania z powódką umowy, to oczekiwał jej przyjścia do pracy, podczas gdy z doświadczenia życiowego należy wnioskować, że skoro pozwany odmówił przedstawiania powódce umowy na piśmie mimo jej żądań to jednocześnie zrezygnował z jej usług,
- poprzez dokonanie ustaleń wyłącznie w oparciu o wyjaśnienia przedstawiciela pozwanego,
- przez sformułowanie dowolnie wielu innych okoliczności, wskazanych przez Sąd w ustaleniach faktycznych sprawy, w zakresie szczegółowo wskazanym w uzasadnieniu apelacji.

2. art. 227 k.p.c., polegające na niedopuszczeniu dowodu z akt osobowych pracowników pozwanej, zatrudnionych na stanowisku recepcjonistki, pomimo że przedmiotem tego dowodu były fakty istotne dla sprawy tj. fakt panującej u pozwanego praktyki zatrudniania pracowników na 3 miesięczny okres próbny, co było okolicznością sporną w niniejszym postępowaniu a jednocześnie miało znaczenie dla ustalenia wiarygodności zeznań przedstawicielki pozwanego w pozostałym zakresie,

3. art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie w jakim Sąd nie wskazał w treści uzasadnienia wyroku całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dowodów wskazujących na przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, przesłania do powódki podpisanej umowy o pracę na okres 7 dni dopiero po przeprowadzeniu kontroli, wypłacenia wynagrodzenia powódce za okres przepracowanych 7 dni dopiero po przeprowadzonej kontroli,

4. art. 6 k.c. w związku z art. 29 § 1 k.p., w zakresie w jakim Sąd uznał, że to powódka powinna wykazać, że umowa została zawarta na 3 miesięczny okres próbny, podczas gdy w ocenie apelującej, to pozwany nie dochował obowiązku przedłożenia umowy na piśmie, więc to pozwany powinien udowodnić okoliczność, że umowa nie była zawarta na 3 miesięczny okres próbny,

Dodatkowo zarzuciła naruszenie art.50 k.p. poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o:

-.

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 6.033,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego,
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych
- przeprowadzenie rozprawy również pod nieobecność powódki.

Dodatkowo wniosła również o uzupełnienie postępowania dowodowego, poprzez dopuszczenie dowodu z akt osobowych pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowisku recepcjonistki, na okoliczność, praktyki panującej u pozwanej zatrudniania pracowników na 3-miesięczny okres próbny oraz wiarygodności wyjaśnień przedstawiciela pozwanej w tej kwestii a także w kwestii oczekiwania, że powódka miała stawać się do pracy mimo odmowy przedłożenia jej umowy na piśmie.

W uzasadnieniu apelacji pozwana kwestionowała ustalenia Sądu Rejonowego oraz sposób dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego materiału dowodowego, a w szczególności poprzez przyjęcie za wiarygodne jedynie twierdzeń pozwanej, co w ocenie apelującej doprowadził do bezpodstawnego przyjęcia, że pozwana nie zawarła z powódką wiążącej umowy na okres próby – 3 miesiące, a także, iż pozwana nie rozwiązała z powódką tej umowy w sposób sprzeczny z prawem.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy w Gliwicach Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje: a pelacja powódki zasługuje na uwzględnienie jedynie częściowo.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, Sąd drugiej instancji dokonał własnych ustaleń faktycznych i własnej, oceny materiału dowodowego,

w zakresie w jakim apelująca kwestionuje rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, co w efekcie skutkowało częściową zmianą zaskarżonego wyroku.

Zasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego, jednak na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał nieco odmiennych ustaleń niż Sąd Rejonowy.

W szczególności Sąd odwoławczy, dał wiarę twierdzeniom powódki, że pomiędzy nią a pozwaną doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny

3 miesięcy, z wynagrodzeniem w wysokości obowiązującego w tym czasie najniższego wynagrodzenia za pracę. Przekonująca dla Sądu odwoławczego jest argumentacja powódki, że jej intencją była zawarcie trzymiesięcznej umowy, bowiem w tym samym czasie otrzymała propozycję stażu na podobny okres i logicznym wydaje się właśnie wybór dłuższej umowy

o pracę, która w dodatku w perspektywie może się wiązać z jej dłuższym zatrudnieniem. W tym zakresie Sąd II instancji nie dał wiary twierdzeniom pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego przeciwko takiej ocenie nie przemawia brak pewności bezpośredniej przełożonej powódki co do okresu, jaki umowa ta faktycznie miała być zawarta, bowiem to właśnie powódka przywiązywała do tego dużą wagę mając do wybrania umowę o pracę na okres 3 miesięcy z najniższym wynagrodzeniem, bądź też staż z PUP z nieco niższym wynagrodzeniem. Z kolei jej bezpośrednia przełożona nie przywiązywała do tej okoliczności aż takiej wagi, gdyż w tym czasie również zaczynała pracę u pozwanej i zajęta była w większej mierze swoimi obowiązkami, a nadto od momentu tych zdarzeń do chwili składania przez nią zeznań upłynął już pewien okres czasu i okoliczności do których nie przywiązywała ona znacznej uwagi, mogły w jej pamięci ulec nieco zatarciu. Ponadto słusznie powódka w apelacji wskazała, że zgodnie z przepisem art. 29 § 2 k.p. (w apelacji powołano art. 29 § 1 k.p.) jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W tej sytuacji skoro pozwana nie przedstawiła na piśmie warunków umowy o pracę, zgodnie z art. 6 k.c. to pozwana powinna udowodnić, że umowa została zawarta na 2 tygodnie – tak jak twierdzi. Brak przedstawienia na piśmie warunków umowy o pracę przez pracodawcę nie może obciążać pracownika. Na zmianę tej oceny w żaden sposób nie wpływa zmiana lokalu przez pozwaną i zamieszanie z tym związane. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. dokonując oceny przesłuchania stron Sąd ma obowiązek odnieść ten dowód do całego materiału dowodowego. Jak wyżej wskazano A. B. mogła nie mieć wiedzy co do czasu na jaki umowa została zawarta, a skoro pracodawca wbrew obowiązkowi nie potwierdził na piśmie warunków umowy to jest to okoliczność obciążająca go zgodnie z art. 6 k.c. Brak było natomiast podstaw do podważenia zeznań powódki.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy dał wiarę twierdzeniom powódki, iż domagała się formalnego potwierdzenia zawartej umowy na piśmie i w tym celu zwracała się do swojej bezpośredniej przełożonej, która nie miała do jej pracy zastrzeżeń i w związku z tym,

w imieniu powódki, interweniowała u pracodawcy o zawarcie umowy pisemnej. Po rozmowie z przedstawicielem zarządu pozwanej, przełożona powódki poinformowała ją, że zastrzeżenia do pracodawcy odnośnie pracy powódki zgłaszali inni pracownicy i w związku z tym umowa z nią nie zostanie podpisana oraz, że nie ma ona już przychodzić do pracy. Powyższe znajduje potwierdzenie w konsekwentnych wyjaśnieniach powódki, która w tym czasie chciała zdobyć zatrudnienie na dłuższy okres niż proponowany jej w tym samym czasie staż pracowniczy z PUP, jak również w zeznaniach jej bezpośredniej przełożonej, zeznającej w charakterze świadka.

Wprawdzie pozwana twierdzi, że zamierzała z powódką zawrzeć umowę na piśmie, a forma taka nie została zachowana jedynie przez niedopatrzenie związane z reorganizacją pozwanej i zmianą jej siedziby, zaś informacja przekazana powódce, iż umowa z nią nie zostanie podpisana dotyczyła umowy o pracę następującej po umowie próbnej. Twierdzeniom tym nie należy jednak dać wiary, gdyż z wyjaśnień J. B., zajmującego się,

w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, obsługą kadrową pozwanej, wynika iż pozwana nie informowała go o konieczności sporządzenia dla powódki umowy o pracę i innych związanych z tym dokumentów, jak również skierowania powódki na wstępne badania lekarskie. Dopiero z momentem zakończenia przez powódkę pracy, pozwana poinformowała go o konieczności przygotowania stosownych dokumentów dotyczących umowy na okres próby. Również z wyjaśnień bezpośredniej przełożonej powódki wynika, iż faktycznie pracodawca nie chciał już z w dalszym ciągu zatrudniać powódki i w związku z tym nie miała ona przychodzić w dalszym ciągu do pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, w zakresie, w jakim ten Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na okres próbny, z naruszeniem przepisów, jak też w zakresie oddalenia powództwa o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę, oparte jest na niepełnej ocenie dowodów dokonanej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, i nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w toku postępowania przed tym sądem.

Postępowanie dowodowe pozwala na stwierdzenie, iż pomiędzy powódką a pozwaną doszło do zawarcia wiążącej umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące. Na ważność tej umowy nie wpływa przy tym fakt, że została ona zawarta jedynie w formie ustnej i nie została potwierdzona na piśmie. Powódka jednak dążyła do jej sformalizowania w ten sposób, o co zwracała się do swojej bezpośredniej przełożonej A. B., która była z jej pracy zadowolona i w związku z tym wystąpiła do przedstawiciela zarządu pozwanej o potwierdzenie dla powódki, zawartej umowy na piśmie. Wiceprezes pozwanej, M. D., wskazała w odpowiedzi, że inni pracownicy mają zastrzeżenia do pracy powódki i w związku z tym umowa z nią nie zostanie podpisana i może już nie przychodzić do pracy. Właśnie taką informację A. B. przekazała ustnie w dniu 18 czerwca 2013r. powódce, która od dnia następnego nie stawiała się już do pracy.

Uwzględniając powyższe rozważania Sąd Odwoławczy uznał zatem, że ustna informacja przekazana powódce w dniu 18 czerwca 2013r., przez A. B., była w istocie oświadczeniem woli pracodawcy o rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę za wypowiedzeniem skróconym do dnia złożenia tego oświadczenia.

Chybiony jest zarzut naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. Sąd Rejonowy nie naruszył tego przepisu przez niedopuszczenie dowodu z akt osobowych pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowisku recepcjonistki. Fakt, że inne osoby były zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące na stanowisku recepcjonistki nie dowodzi, że również powódka była zatrudniona na taki okres.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Uzasadnienie Sądu Rejonowego zawiera wszystkie elementy wymienione w cytowanym przepisie i umożliwia przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Przedmiotem sporu jest kwestia czy pomiędzy powódką, a pozwaną doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy i czy następnie doszło do jej wypowiedzenia przez pozwaną z naruszeniem zasad o wypowiedzaniu takich umów.

W dalszej kolejności kwestią sporną było, czy w związku z nieprawidłowym wypowiedzeniem powódce umowy o pracę na okres próbny, należy się jej z tego tytułu zwrot od pozwanej utraconych korzyści, tj. 2.820 zł z tytułu stypendium z PUP, jakie otrzymałaby, gdyby zamiast przedmiotowej umowy o pracę skorzystała ze stażu w Policji, jak również kwoty 1.950 zł składek na NFZ z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego, jakie zostałyby opłacone za nią z tytułu odbycia tego stażu.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że zgodnie z art. 30 § 2 k.p. umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Z kolei § 3 tego artykułu stanowi, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Natomiast w myśl art. 50 § 1 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Z powyższych przepisów wynika jednoznacznie, że umowa o pracę zawarta na okres próbny może zostać rozwiązana w 2 trybach, tj. przez upływ okresu na jaki została zawarta, bądź też przez jej wypowiedzenie przez którąkolwiek ze stron. Równocześnie obowiązującą formą takiego wypowiedzenia jest bezwzględnie wymagana forma pisemna. W razie natomiast niezachowania tej formy dochodzi, przez składającego takie oświadczenie woli, do naruszenia obowiązującego w tym zakresie przepisu art. 30 § 3 k.p.

Przechodząc do dalszych rozważań należy wskazać, że przepis art. 50 § 1 k.p. stwarza pracownikowi, w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na okres próbny, jedynie możliwość dochodzenia odszkodowania, nie zaś przywrócenia do pracy. W niniejszej sprawie pozwana rozwiązała z powódką przedmiotową umowę o pracę za wypowiedzeniem złożonym ustnie, tj. z naruszeniem normy art. 30 § 3 k.p., który nakazuje zachowanie w tym zakresie formy pisemnej. Już zatem sama ta okoliczność daje podstawę do przyznania powódce odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny. W ocenie Sądu Okręgowego, na taką ocenę nie ma wpływu fakt, że powódka od następnego dnia po złożeniu jej takiego oświadczenia, zaprzestała świadczenia na rzecz pozwanej pracy, bowiem pozwana fakt ten zignorowała i nie wyciągnęła wobec powódki żadnych negatywnych konsekwencji z tej przyczyny. W ocenie Sądu Okręgowego takie działanie pozwanej pozwala na przyjęcie, że faktycznie uznała ona, iż okres wypowiedzenia tej umowy obejmuje wyłącznie dzień złożenia przedmiotowego oświadczenia o jej wypowiedzeniu.

Jak stanowi art. 34 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Z kolei po myśli art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego,

a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Jest to odrębne roszczenie od roszczenia o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów – tak SN w wyroku z 17 maja 2012r., I PK 170/11 (OSNP 2013/9-10/110).

W niniejszej sprawie należy uznać, że powódce należy się odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu, w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas, do upływu którego umowa ta miała trwać. Równocześnie jednak Sąd Okręgowy miał na uwadze, że w przedmiotowej sprawie powódka domagała się takiego odszkodowania jedynie w kwocie 800 zł, zatem Sąd związany był zakresem jej żądania. Dodatkowo konsekwencją uznania, iż pozwana w sposób nieuprawniony skróciła również powódce okres wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę, zatem zgodnie z art. 49 k.p. należne jest jej wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, tj. wobec umowy trzymiesięcznej, wynagrodzenie za 2 tygodnie.

Zatem Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki w pkt I.1 wyroku 800 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów na podstawie art. 50 § 1 k.p. W pkt. I.2 wyroku Sąd zasądził 800 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 49 k.p. w zw. z art. 34 pkt. 3 k.p.

O odsetkach Sąd odwoławczy orzekł z mocy art. 481 § 1 k.c. w zw.

z art. 300 k.p., uznając w tym zakresie roszczenia powódki za słuszne jedynie częściowo. W szczególności Sąd II instancji uznał za słuszne jej roszczenia w zakresie należnych odsetek, jednak nie naliczonych od daty, od której domagała się powódka,

a dopiero od dnia 14 czerwca 2014r., tj. od dnia doręczenia pozwanej wyroku zaocznego. Wcześniej pozwana nie miała świadomości, iż powódka wobec niej wysuwa jakiegokolwiek roszczenia. Do sytuacji takiej doszło na skutek wskazania w pozwie nieprawidłowego adresu pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd odwoławczy w punkcie I, w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i orzekł o przyznaniu powódce odszkodowania w wysokości jakiej się domagała oraz wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, łącznie z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 14 czerwca 2014r., do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie roszczenia powódki o zwrot utraconych korzyści jest prawidłowe, aczkolwiek z nieco innych przyczyn, niż przyjęte przez ten Sąd.

Powódka dochodząc roszczenia o utracone korzyści w toku procesu powoływała się na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007r. (SK 18/05, OTK-A 2007/10/128). Należy jednak zauważyć, iż orzeczenie to zostało wydane na kanwie art. 52 k.p. odnosi się, jak to uznał Trybunał Konstytucyjny wyłącznie do odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Z kolei w niniejszej sprawie przedmiotem rozpoznania było odszkodowanie wynikające z negatywnych skutków wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny. Należy w tym względzie w pełni zaakceptować stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach, zaprezentowane w wyroku z dnia 28 września 2012r. w sprawie III APa 17/12 (LEX nr 1342006), zgodnie z którym nie może zostać uznane za prawnie skuteczne dochodzenie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy kodeks pracy wyczerpująco wskazuje podstawy prawne roszczeń pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powódki o zwrot utraconych korzyści pod postacią stypendium za staż pracowniczy, na który została skierowana przez PUP, jak też składki z tytułu podlegania przez nią, w związku z odbyciem tego stażu, ubezpieczeniu zdrowotnemu, nie znajduje uzasadnienia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy w oparciu o art. 385 k.p.c. w punkcie

II oddalił apelację powódki zawierającą roszczenie o odsetki za okres od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia 13 czerwca 2014r. oraz w zakresie zwrotu utraconych przez nią korzyści.

O kosztach sądowych, tj. opłacie od pozwu Sąd orzekł w punkcie III wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c., a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 80zł tytułem opłaty od pozwu, od wnoszenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd II instancji orzekł na podstawie normy art. 100 k.p.c.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek(ref.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia