

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., A. W.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2018 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa Ł. P.

przeciwko (...) spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. uchyla wyrok zaoczny z dnia 15 maja 2017 r.

II. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. we W. na rzecz powoda Ł. P. kwotę 2.000 zł brutto (dwa tysiące złotych) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie znosi;

VI. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 marca 2017 r. (data stempla pocztowego) powód Ł. P. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 12 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (k. 4 – 6).

W uzasadnieniu powód wskazał, że w październiku 2016 r. strony, w tym pozwana spółka reprezentowana przez prezesa zarządu P. N., podjęły rozmowy w sprawie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce. W okresie od października 2016 r. do grudnia 2016 r. powód wykonywał na rzecz strony pozwanej różne świadczenia związane z przyszłym zatrudnieniem. Pod koniec 2016 r. strony doszły ostatecznie do porozumienia w sprawie zatrudnienia powoda. Strona pozwana przesłała powodowi w drodze wiadomości e – mail projekty umowy o pracę, które były korygowane zgodnie z wnioskami powoda. W grudniu 2016 r. powód otrzymał także dokumenty niezbędne do wykonania badań z zakresu medycyny pracy. Pod koniec grudnia 2016 r. strony uzgodniły podstawowe warunki zatrudnienia – powód miał

pracować jako dyrektor techniczny na pełny etat, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4 000 zł brutto oraz premią w wysokości 2 000 zł brutto, miejscem wykonywania pracy było biuro w R., a praca miała rozpocząć się w dniu 1 stycznia 2017 r. Umowa o pracę miała zostać zawarta na czas nieokreślony, przy czym pierwsze 3 miesiące pracy miały mieć charakter okresu próbnego. W tym czasie okres wypowiedzenia miał wynosić 2 tygodnie.

Powód podkreślił, że otrzymał od strony pozwanej skan umowy o pracę podpisaną przez prezesa zarządu, P. N.. Powód przeprowadził badania lekarskie niezbędne do zatrudnienia, a pracodawca zgłosił go do ubezpieczeń społecznych i założył dla powoda służbową imienną skrzynkę e – mail. Powód oraz P. N. mieli spotkać się w dniu 2 stycznia 2017 r. w celu podpisania przesłanej powodowi umowy o pracę. Prezes zarządu poinformował jednak powoda, że jest chory, i przełożył spotkanie na 5 stycznia, a następnie na 9 stycznia 2017 r. W rozmowach telefonicznych P. N. zapewniał powoda o konieczności szybkiego rozpoczęcia przez niego pracy, jednak w dniu 10 stycznia 2017 r. powód otrzymał od P. N. wiadomość SMS z informacją, że ze współpracy stron nic nie będzie. Powód podkreślił, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę, zaś do wykonywania pracy przez powoda nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Od dnia 2 stycznia 2017 r. powód był gotów do świadczenia pracy. Oświadczenie przesłane powodowi w formie wiadomości SMS rozumieć należy jako wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny. Oświadczenie to zostało złożone z naruszeniem formy pisemnej, przewidzianej w art. 30 § 3 k.p. Powód wskazał, że na dochodzoną przez niego kwotę 12 000 zł składa się odszkodowanie za czas, do którego umowa miała trwać.

Wyrokiem zaocznym z dnia 15 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12 000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 marca 2017 r. do dnia zapłaty (k. 29).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku zaocznego, oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 37 – 41).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że faktycznie była zainteresowana zatrudnieniem powoda, jednakże uzależnione to było od utworzenia miejsca pracy w magazynie położonym w R., o czym powód wiedział. Wynajmujący nie przystosował jednak pomieszczeń magazynowych na potrzeby biurowe do dnia dzisiejszego, zwołując uprzednio stronę pozwaną co do terminu, w którym pomieszczenie zostanie przystosowane. Strona pozwana nie mogła zatem zawrzeć z powodem umowy o pracę, gdyż stanowisko pracy nie zostało utworzone. Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby strony łączył kiedykolwiek stosunek pracy. Pozwana spółka przesłała powodowi wstępną propozycję umowy o pracę jedynie celem zapoznania się z jej treścią i ewentualne wspólne naniesienie zmian. Do zawarcia umowy o pracę miało dojść dopiero po utworzeniu miejsca pracy, podczas spotkania stron. Do spotkania stron, a tym samym do złożenia zgodnych oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, ostatecznie nie doszło. Wiadomość SMS z dnia 10 stycznia 2017 r. stanowiła zatem jedynie rezygnację strony pozwanej z zawarcia umowy o pracę, nie zaś wypowiedzenie umowy. Strona pozwana podkreśliła, że powód nie stawiał się w miejscu pracy zgłaszając gotowość do jej świadczenia, nie został także zarejestrowany w ZUS oraz nie przedstawił zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy, wystawionego przez lekarza medycyny pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o., z siedzibą we W.. Przedmiotem prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej jest m.in. działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne, działalność w zakresie architektury czy roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków. Prezesem zarządu pozwanej spółki jest P. N..

Bezsporne

W drugiej połowie 2015 r. P. N. podjął decyzję o konieczności utworzenia pomieszczenia do magazynowania okien. W tym celu pozwana spółka wynajęła pomieszczenia magazynowe przy ul. (...) w R.. Wynajmujący zobowiązał się do przystosowania pierwszego piętra lokalu na potrzeby biurowe do sierpnia 2016 r.

We wrześniu 2016 r. doszło do kontaktu powoda z P. N., który poszukiwał pracownika do nadzorowania mającego powstać magazynu. Pod koniec września 2016 r. powód spotkał się w R. z P. N., który przedstawił powodowi ogólny zakres obowiązków, tj. zarządzanie biurem i magazynem. W październiku 2016 r. panowie spotkali się ponownie. Podczas spotkania doszło do ustalenia kolejnych warunków zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, w tym do określenia stawki wynagrodzenia.

W listopadzie 2016 r. utworzona została dla powoda imienna służbowa skrzynka e – mail. W tym czasie powód otrzymał od strony pozwanej skierowanie na wstępne badania z zakresu medycyny pracy. Po nawiązaniu stosunku pracy powód miał otrzymać służbowy telefon, laptop oraz samochód.

Dowód: Umowa najmu z dn. 15.10.2015 r. (k. 46, 47)

Protokół zdawczo – odbiorczy (k. 48)

Wyjaśnienia powoda (k. 99v; płyta CD)

Wyjaśnienia P. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 99v; płyta CD)

W okresie od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. powód był pracownikiem (...) Sp. z o.o. we W., gdzie pozostawał zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego w wymiarze połowy etatu. Stosunek pracy ustał w wyniku upływu czasu, na który umowy została zawarta.

Dowód: Świadczenie pracy z dn. 02.01.2017 r. (k. 130)

W dniu 4 grudnia 2016 r. powód otrzymał od strony pozwanej wiadomość e – mail z treścią umowy o pracę. Powód miał się zapoznać z warunkami umowy o przesłać stronie pozwanej ewentualne uwagi i zastrzeżenia co do warunków przyszłego zatrudnienia. Po zapoznaniu się z przesłanym dokumentem powód zwrócił stronie pozwanej uwagę na czas trwania umowy (wskazując, iż zależy mu na umowie o pracę na czas nieokreślony) oraz na kwestię wynagrodzenia (podając, iż prezes zarządu wskazywał w rozmowie na premię/prowizję od obrotów firmy).

Pod koniec grudnia 2016 r. powód wykonał badania wstępne z zakresu medycyny pracy. Orzeczeniem lekarskim z dnia 20 grudnia 2016 r. lekarz medycyny pracy stwierdził, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora technicznego.

W grudniu 2016 r. powód otrzymał także w wiadomości e – mail do wypełnienia dokumenty niezbędne do zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, m.in. zgodę pracownika na przekazywanie wynagrodzenia na konto, dane do zgłoszenia do ubezpieczeń.

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 99v, 149, 150; płyty CD)

Wyjaśnienia P. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 99v, 141, 142; płyty CD)

Korespondencja e – mail (k. 126 – 128)

Orzeczenie lekarskie nr (...) z dn. 20.12.2016 r. (k. 131)

Faktura VAT nr (...) (k. 132)

W dniu 5 stycznia 2017 r. powód otrzymał od strony pozwanej w formie wiadomości e – mail skan umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2016 r., podpisanej przez prezesa zarządu pozwanej spółki, P. N.. Zgodnie z treścią przesłanego

powodowi dokumentu, umowa o pracę miała zostać zawarta na czas nieokreślony od dnia 2 stycznia 2017 r., przy czym pierwsze trzy miesiące od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r. miały charakter okresu próbnego, a okres wypowiedzenia w tym czasie wynosić miał 2 tygodnie. W umowie wskazano, że strony ustalają następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej pracy – dyrektor techniczny; miejsce wykonywania pracy – siedziba firmy, magazyn w R.; wymiar czasu pracy – pełny etat; wynagrodzenie – stawka płacy zasadniczej wynosić będzie 4 000 zł brutto pensji podstawowej + 2 000 zł brutto premii. Dzień rozpoczęcia pracy określono na dzień 1 stycznia 2017 r.

W treści wiadomości e – mail z dnia 5 stycznia 2017 r. P. N. wskazał, że w załączniku przesyła kolejną wersję umowy. Prezes zarządu poinformował, że nie ma możliwości rezygnacji z okresu próbnego, dodał, że ujął kwestię premii zgodnie ze wskazaniem powoda, zaznaczając, że po trzech miesiącach współpracy wysokość i struktura premii może zostać dokładniej dopracowana. P. N. wskazał dalej, że proponuje, aby załącznik nr 1 do umowy, tj. Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, został opracowany wspólnie z powodem na początku przyszłego tygodnia. P. N. dodał, że na razie ma tylko jedno aktualne nowe zlecenie oraz otwarte dwa zlecenia, które nie zostały zakończone. Wiadomość e – mail została zakończona słowami „A więc do roboty!”.

Powód zaakceptował proponowane warunki, wydrukował przesłany mu skan umowy o pracę i zamierzał przekazać podpisany przez siebie dokument P. N. podczas spotkania, które było umówione na początek przyszłego tygodnia. Do spotkania nie doszło.

Dowód: Umowa o pracę z dnia 31.12.2016 r. (k. 8 – 11)

Charakterystyka stanowiska pracy z dn. 01.12.2016 r. (k. 12)

Skierowanie na badania lekarskie z dn. 01.12.2016 r. (k. 13)

Wyjaśnienia P. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 99v, k. 160; płyta CD)

Korespondencja e – mail z dn. 05.01.2017 r. (k. 129)

W pierwotnie umówionym terminie nie doszło do przystosowania części wynajmowanego przez stronę pozwaną lokalu na potrzeby biurowe. Wyznaczony dla wynajmującego termin został przesunięty najpierw do połowy grudnia 2016 r., następnie do początku stycznia 2017 r., finalnie zaś do połowy stycznia 2017 r.

Ostatecznie nie doszło do przystosowania pomieszczenia do potrzeb biurowych.

W dniu 10 stycznia 2017 r. powód otrzymał wiadomość SMS od P. N.. W treści wiadomości prezes zarządu wskazał, że „R. nie wypaliły” i ze współpracy stron „nic nie będzie”.

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 149, 150; płyta CD)

Wyjaśnienia P. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 160; płyta CD)

W okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 10 stycznia 2017 r. powód nie przebywał na terenie magazynu w R.. W tym czasie powód pozostawał w telefonicznym i mailowym kontakcie z P. N., a także wykonywał w domu, za pośrednictwem Internetu, zleczone mu przez P. N. prace (m.in. przygotowywanie projektów, wyszukiwanie kontrahentów).

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 99v, 149, 150; płyty CD)

Świadcząca na rzecz pozwanej spółki usługi księgowo – kadrowe firma prowadzona przez A. Ł. zgłosiła powoda do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 stycznia 2017 r. Zgłoszenie powoda do ubezpieczeń społecznych (druk (...)) zostało wypełnione w dniu 11 stycznia 2017 r.

W dniu 30 stycznia 2017 r. wypełniony został dokument (druk (...)) dotyczący wyrejestrowania powoda z ubezpieczeń od dnia 1 stycznia 2017 r.

Zgłoszenie powoda do ubezpieczeń społecznych oraz wyrejestrowanie nastąpiło na prośbę P. N..

Dowód: Korespondencja e – mail z czerwca 2017 r. (k. 49)

Wyjaśnienia P. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 99v; płyta CD)

(...) z dn. 11.01.2017 r. (k. 133)

(...) z dn. 30.01.2017 r. (k. 134)

Zeznania świadka A. Ł. (k. 141, 142; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, częściowo zaś także co do wysokości.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 12 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę dokonany przez stronę pozwaną, które w ocenie powoda dokonane zostało w sposób niezgodny z przepisami prawa. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Ocenie Sądu w pierwszej kolejności podlegała sporna między stronami okoliczność nawiązania przez strony stosunku pracy.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, we wrześniu 2016 r. doszło do podjęcia między powodem a prezesem zarządu pozwanej spółki rozmów w przedmiocie nawiązania między stronami stosunku pracy. Potrzeba zatrudnienia przez pozwaną spółkę pracownika powstała w związku z rozpoczęciem prowadzenia przez stronę pozwaną magazynu okien i koniecznością zapewnienia nadzoru i kierownictwa nad magazynem. Zgodnie z wstępnymi ustaleniami stron, powód miał zostać zatrudniony w pozwanej spółce z początkiem 2017 r. na stanowisku dyrektora technicznego, zaś do zakresu obowiązków powoda należeć miało szeroko pojęte kierowanie magazynem. W grudniu 2016 r. powód wykonał wstępne badania lekarskie na podstawie wystawionego przez stronę pozwaną skierowania do lekarza medycyny pracy. Lekarz orzekł, iż nie istnieją u powoda przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy dyrektora technicznego, której specyfika określona została w sporządzonej przez stronę pozwaną charakterystyce stanowiska pracy. Także w grudniu 2016 r. powód otrzymał wiadomość e – mail z propozycją treści umowy o pracę, którą strony miały zawrzeć. Po zapoznaniu się z przesłanym dokumentem powód odesłał do prezesa zarządu swoje uwagi i zastrzeżenia co do warunków przyszłej współpracy. W dniu 5 stycznia 2017 r. powód otrzymał od strony pozwanej w formie wiadomości e – mail skan umowy o pracę, datowanej na dzień 31 grudnia 2016 r., podpisanej przez prezesa zarządu pozwanej spółki, P. N.. Zgodnie z treścią przesłanego powodowi dokumentu, umowa o pracę miała zostać zawarta na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2017 r., przy czym pierwsze trzy miesiące od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r. miały mieć charakter okresu próbnego, a okres wypowiedzenia w tym czasie wynosić miał 2 tygodnie. W umowie wskazano, że strony ustalają następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej pracy – dyrektor techniczny; miejsce wykonywania pracy – siedziba firmy, magazyn w R.; wymiar czasu pracy – pełny etat; wynagrodzenie – stawka płacy zasadniczej wynosić będzie 4 000 zł brutto pensji podstawowej + 2 000 zł brutto premii. Dzień rozpoczęcia pracy określono na dzień 1 stycznia 2017 r.

W treści wiadomości e – mail z dnia 5 stycznia 2017 r. P. N. wskazał, że w załączniku przesyła kolejną wersję umowy. Prezes zarządu poinformował, że nie ma możliwości rezygnacji z okresu próbnego, dodał, że ujął kwestię premii zgodnie ze wskazaniem powoda, zaznaczając, że po trzech miesiącach współpracy wysokość i struktura premii może zostać dokładniej dopracowana. P. N. wskazał dalej, że proponuje, aby załącznik nr 1 do umowy, tj. Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, został opracowany wspólnie z powodem na początku przyszłego tygodnia. P. N. dodał, że na razie ma tylko jedno aktualne nowe zlecenie oraz otwarte dwa zlecenia, które nie zostały zakończone. Wiadomość e – mail została zakończona słowami „A więc do roboty!”.

Powód wydrukował przesłany mu skan umowy o pracę i zamierzał przekazać podpisany przez siebie dokument P. N. podczas spotkania, które było umówione na początek przyszłego tygodnia. Do spotkania ostatecznie nie doszło.

W ocenie Sądu w świetle przytoczonych wyżej okoliczności uznać należało, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę.

Należy bowiem wskazać, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy, o której mowa w art. 11 k.p., jest ustalenie, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi na skutek zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Złożenie przedmiotowego oświadczenia woli nie wymaga przy tym dla swojej ważności formy pisemnej i może być złożone również w sposób dorozumiany. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają bowiem nakazu zachowania jakiejkolwiek formy zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika pod rygorem nieważności umowy. Zawarcie umowy o pracę może zatem nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia stron, ale także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z faktycznego zachowania się stron.

Jak wskazał w wyroku z dnia 20 czerwca 2007 r. (sygn. akt I BP 64/06) Sąd Najwyższy, w przypadku umów o pracę forma pisemna nie ma charakteru formy pod rygorem nieważności. Kodeks pracy, mimo wprowadzenia wymagania zachowania formy pisemnej (art. 29 § 2 k.p.), dopuszcza również możliwość nawiązania stosunku pracy w inny sposób (np. poprzez dopuszczenie do pracy). Umowa o pracę zawarta w innej formie niż forma pisemna nie jest zatem nieważna i jest prawnie skuteczna.

Powyższa konstatacja wynika ze stosowanego na mocy odesłania z art. 300 k.p. przepisu art. 60 k.c., który przewiduje, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej.

W doktrynie wskazuje się, że przez dorozumiane oświadczenia woli należy rozumieć wszelkie pozajęzykowe zachowania stron ujawniające wolę dokonania określonej czynności prawnej, a także te wypowiedzi językowe, które nie zostały sformułowane w sposób wystarczająco jednoznaczny, precyzyjny lub pełny, a nadto że ustalenie, czy konkretne zachowanie strony miało walor dorozumianego oświadczenia woli oraz jaka jest jego treść, wymaga każdorazowo uwzględniania informacji pochodzących z bezpośredniego kontekstu, w jakim ono wystąpiło (R. Sadlik, Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany, MOPR 2011, Nr 9, str. 470, za: A. Kidyba (red.), K. Kopaczyńska-Pieczniak, E. Niezbecka, Z. Gawlik, A. Janiak, A. Jedliński, T. Sokołowski, Kodeks cywilny. Komentarz. T. I. Część ogólna, LEX 2009.). Podkreśla się zatem szczególną doniosłość kontekstu sytuacyjnego danego zachowania, pozwalającego na dookreślenie woli danej osoby. To właśnie kontekst sytuacyjny pozwala na uznanie danego oświadczenia dorozumianego za oświadczenie woli o określonej treści.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że strony posiadały zgodną wolę nawiązania stosunku pracy na warunkach, które zostały przez strony uzgodnione w okresie od września 2016 r. do stycznia 2017 r. Wola zawarcia umowy o pracę po stronie powoda była bezsprzeczna, została nadto przez powoda jednoznacznie wyrażona w trakcie spotkań z prezesem zarządu pozwanej spółki. Przejawem woli nawiązania stosunku pracy na warunkach określonych ostatecznie w przesłanej powodowi w dniu 5 stycznia 2017 r. po stronie pozwanej spółki były zaś kończące wiadomość e – mail z dnia 5 stycznia 2017 r. słowa prezesa zarządu pozwanej spółki, brzmiące „A więc do roboty!”. W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę kontekst sytuacyjny, w jakim skierowane zostały do powoda przedmiotowe słowa, opisane sformułowanie uznać należy jako dorozumiane oświadczenie woli prezesa zarządu pozwanej spółki co do woli zawarcia z powodem umowy o pracę. Należy bowiem zwrócić uwagę na takie okoliczności jak istniejąca po stronie pozwanej spółki potrzeba zatrudnienia pracownika do funkcjonującego już magazynu (w którym jedynie nie doszło ostatecznie do wydzielenia pomieszczenia biurowego – co w ocenie Sądu nie niweczyło możliwości wykonywania przez powoda pracy, bowiem powód mógł tymczasowo wykonywać ją zdalnie), a także toczące się przez okres blisko czterech miesięcy rozmowy między stronami, w trakcie których ustalano warunki przyszłego zatrudnienia powoda, w tym charakter pracy, zakres obowiązków, warunki finansowe zatrudnienia, a także w toku których prezes zarządu pozwanej spółki wielokrotnie wyraził wolę zatrudnienia powoda.

Podsumowując powyższe wskazać należy, że pomiędzy stronami zawarta została umowa o pracę na okres próbny od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r. Powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 4 000 zł brutto, a praca miała być wykonywana w biurze pracodawcy (w pomieszczeniu magazynowym) w R..

Konsekwencją uznania, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny, jest konieczność stwierdzenia, że wiadomość SMS wysłana przez prezesa zarządu pozwanej spółki do powoda w dniu 10 stycznia 2017 r. stanowiła w istocie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści przedmiotowej wiadomości prezes zarządu wskazał, że „R. nie wypaliły”, nadto że ze współpracy stron „nic nie będzie”, ponieważ prezes zarządu „likwiduje O.”. Biorąc pod uwagę, że oświadczenie prezesa zarządu pozwanej spółki zostało skierowane do powoda w trakcie obowiązywania łączącego strony stosunku pracy, przedmiotowe oświadczenie nie może zostać odczytane inaczej jak oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie sposób przy tym uznać, by umowa o pracę została wypowiedziana. Brak jest bowiem jakichkolwiek przesłanek wskazujących na to, że prezes zarządu pozwanej spółki, rozwiązując współpracę z powodem, dążył do zachowania obowiązującego strony okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Prezes zarządu nie wskazał przyszłej daty, w której stosunek pracy miał się rozwiązać. Z oświadczenia pracodawcy wynika natomiast, że „współpraca” stron (a więc łączący je stosunek pracy) ulega rozwiązaniu natychmiastowemu z uwagi na likwidację O. (tj. części prowadzonej przez prezesa zarządu działalności).

Tym samym podstawę materialną roszczenia powoda stanowi art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce w razie naruszenia przepisów zamieszczonych w Kodeksie pracy oraz innych ustawach zaliczanych do źródeł prawa pracy. Prawo domagania się przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania mają m.in. ci pracownicy, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o pisemnej formie rozwiązywania umów o pracę, bez zaistnienia wymienionych w art. 52 § 1 i art. 53 § 3 KP powodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, z naruszeniem przepisów o powszechnej i szczególnej ochronie pracowników przed rozwiązywaniem umów o pracę ze skutkiem natychmiastowym, tj. bez zasięgnięcia uprzedniej opinii lub uzyskania wymaganej zgody właściwego organu na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Podnosząc zarzut naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę powód słusznie powoływał się na niedochowanie przez stronę pozwaną pisemnej formy oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Zgodnie zaś z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy ugruntowało się już stanowisko, zgodnie z którym rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia bez zachowania formy pisemnej (np. ustnie) jest wadliwe, ale skuteczne. Ważne jest to, aby oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000, Nr 10, poz. 381). Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia

pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt II UK 280/15, Legalis).

Naruszenie przez stronę pozwaną pisemnej formy przewidzianej dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę stanowiło zatem uzasadnioną podstawę do zgłoszenia przez powoda roszczenia odszkodowawczego, które to roszczenie zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Odnosząc się zaś do wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia wskazać należy za przepisem art. 58 k.p., iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, przy czym i w tym przypadku ustawodawca limituje wysokość odszkodowania do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na okres próbny wynosił 2 tygodnie – zgodnie z przepisem art. 34 pkt 3 k.p. oraz zgodnie z umownym postanowieniem zawartym w łączącej strony umowie o pracę. Tym samym przysługujące powodowi odszkodowanie stanowiło równowartość dwutygodniowego wynagrodzenia powoda. Biorąc pod uwagę, iż stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda została w umowie o pracę określona w wysokości 4 000 zł brutto, dwutygodniowe wynagrodzenie odpowiadało kwocie 2 000 zł.

Na marginesie zaznaczyć należy, że przekroczony przez powoda termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy podlegał w niniejszej sprawie przywróceniu.

W odniesieniu do powyższego należy wskazać, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy dotarło do powoda w dniu 10 stycznia 2017 r. Zgodnie zaś z art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Przedmiotowy termin upłynął zatem wobec powoda w dniu 31 stycznia 2017 r.

Nie sposób pominąć jednak okoliczności braku pouczenia powoda przez pracodawcę o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. W świetle orzecznictwa zaś brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą przekroczenie terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 i 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002, Nr 13, poz. 304). Inaczej mówiąc, w razie braku pouczenia pracownikowi z reguły nie można przypisać winy w uchybieniu terminowi złożenia odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.).

W niniejszej sprawie powód dochował opisane powyżej przesłanki przywrócenia terminu. Brak pouczenia powoda przez pracodawcę o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy skutkuje uznaniem, że uchybienie terminowi nastąpiło bez winy powoda. Wniosek o przywrócenie terminu został przez powoda złożony w dniu 28 marca 2017 r., a więc z zachowaniem 7 – dniowego terminu od ustania przyczyny uchybienia terminu, tj. od momentu, w którym powód dowiedział się od prawnika o możliwości wniesienia odwołania. Powód odbył bowiem konsultację z prawnikiem w dniu 24 marca 2017 r.

Biorąc pod uwagę powyższe termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę podlegał w niniejszej sprawie przywróceniu.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd działał w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, nadto w oparciu o zeznania świadka A. Ł. oraz wyjaśnienia stron. Zeznaniami świadka Sąd dał wiarę, albowiem były one spójne i logiczne, a także korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z drukami zgłoszenia i wyrejstrowania powoda z ubezpieczeń społecznych. Jako wiarygodne Sąd ocenił także wyjaśnienia stron, przy czym podkreślić należy, że spór w niniejszej sprawie miał w przeważającej mierze charakter prawny i sprowadzał się do oceny prawnych skutków zachowania stron, nie zaś do ustalenia spornych okoliczności faktycznych.

Zgodnie z treścią art. 347 k.p.c., po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio. Działając w oparciu o cytowany przepis, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd uchylił wyrok zaoczny z dnia 15 maja 2017 r.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 000 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zgodnie z art. 481 k.c., liczonymi od dnia 29 kwietnia 2017 r. (tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu) do dnia zapłaty.

Biorąc pod uwagę, iż powód domagał się w niniejszym postępowaniu zasądzenia kwoty 12 000 zł, zaś w ocenie Sądu zasądzeniu na rzecz powoda podlegała kwota 2 000 zł, dalej idące powództwo należało oddalić, o czym Sąd orzekł jak **w punkcie III sentencji wyroku**.

W punkcie IV sentencji wyroku wyrokowi w punkcie II Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z przepisem art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Przepis art. 334 § 4 i art. 335 § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio; nie stosuje się przepisu art. 335 § 2.

Orzeczenie o kosztach jak **w punkcie V sentencji wyroku** Sąd wydał w oparciu o przepis art. 100 zd. 1 k.p.c., który zezwala na wzajemne zniesienie kosztów w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań.

Nieuiszczone koszty sądowe podlegały zaliczeniu na rachunek Skarbu Państwa z uwagi na ustawowe zwolnienie powoda od ich ponoszenia oraz niewielki zakres, w jakim strona pozwana uległa w niniejszym postępowaniu – o czym Sąd orzekł jak **w punkcie VI sentencji wyroku**.