

Sygn. akt VII Pa 93/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik –spr.

Sędziowie: SSO Bożena Lichota

SSO Leszek Kania

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa A. M. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2013 r. sygn. akt IV P 1397/10/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddała powództwo i zasądza od A. M. (1) na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem kosztów procesu przed Sądem pierwszej instancji, a kosztami sądowymi w tym postępowaniu obciąża Skarb Państwa.

II. Oddała wniosek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o zwrot spełnionego świadczenia.

III. Zasądza od A. M. (1) na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 90 (dziewięćdziesiąt) zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 93/13

## UZASADNIENIE

A. M. (1) w pozwie przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., wniosła o zasądzenie 17500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W podstawie faktycznej powództwa wywiezione zostało, że 1 października 2010r. strony zawarły umowę na okres próbny do dnia 31 grudnia 2010r., po uprzednim podpisaniu listu intencyjnego z 1 września 2010r., ze zobowiązaniem pozwanej spółki do zatrudnienia powódki na okres próbny 3 miesiące od dnia 1 października 2010r., a po okresie próbnym,

w przypadku pozytywnej oceny pracy, na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ponieważ powódka otrzymała od pozwanej spółki wypowiedzenie umowy na okres próbny

w dniu podpisania tej umowy i ze skutkiem na 16 października 2010 roku, zarzuciła, że nie sposób uznać dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia za zgodne z przepisami. W wywodach z pozwu wskazane zostało również, że powódka wybrała ofertę strony pozwanej odrzucając inne oferty pracy, gdyż liczyła na stabilność zatrudnienia a strona pozwana zapewniała powódce podpisanie kolejnej umowy o pracę na okres 2 lat

w przypadku pozytywnej oceny jej pracy, ale nie została dopuszczona do pracy. Zarzuciła, że w ten sposób strona pozwana naruszyła podjęte zobowiązania w zakresie rzetelnej oceny pracy powódki i spowodowała niekorzystną dla powódki sytuację, w której wyniku powódka ma przymusową przerwę w pracy i w kontaktach z potencjalnymi klientami, a ponadto musi

w krótkim czasie szukać pracy. Zarzuciła, że zawarcie umowy o pracę na okres próbny

z zamiarem natychmiastowego jej wypowiedzenia jest sprzeczne z celem zawierania umów na okres próbny oraz z zasadami współżycia społecznego.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów postępowania. Według tej strony kwestionowane pozwem wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo, nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a zarzut powódki o sprzeczności wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jest bezpodstawny. Pozwany pracodawca zarzucił, że powódka nawet nie oznaczyła naruszonej przez pozwaną zasady współżycia społecznego,

a sama wielokrotnie naruszała zasadę uczciwości, w stosunku do strony pozwanej, co wyłącza możliwość powoływania się przez powódkę na ochronę z art. 8 k.p.. Według pozwanej spółki dokonała ona oceny przydatności powódki jako pracownika na podstawie okoliczności, które miały miejsce przed zawarciem umowy o pracę oraz tuż po jej zawarciu, a te spowodowały, że utraciła do powódki zaufanie, co uniemożliwiało zatrudnienie powódki. Zarzuciła, że strona pozwana zobowiązała się zatrudnić powódkę na okres próbny i zobowiązanie to wykonała, ale miała pełne prawo wypowiedzenia powódce umowy o pracę na okres próbny.

Wyrokiem z 22 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. M. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o zapłatę; zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w W. na rzecz powódki A. M. (1) kwotę 17.500 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13.12.2010r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny (pkt. I) , zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki A. M. (1) kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. II), nakazał ściągnąć od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie) kwotę 875 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (pkt. III), wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.000 zł (pkt. IV).

Sąd Rejonowy ustalił; na podstawie niespornych twierdzeń stron o faktach i dowodów z akt, że:

powódka od czerwca 2009r. pracowała w firmie (...) (obecnie (...)) jako przedstawiciel medyczny, w dziale ginekologii. Jej pierwszym przełożonym był R. T., który w lutym 2010r. podjął pracę u strony pozwanej jako kierownik regionalny grupy przedstawicieli medycznych. W związku z przejściem firmy (...) przez firmę (...) powódka nie była pewna, czy jej umowa o pracę zostanie przedłużona. Miała zgodę przełożonych na szukanie innej pracy..

W okresie letnim 2010r. strona pozwana prowadziła rekrutację na stanowisko przedstawiciela medycznego w K., w dziale leków psychiatrycznych. Pierwszy etap rekrutacji prowadził R. T., który przedstawił do dalszego etapu rekrutacji kilku kandydatów, w tym powódkę. Drugi etap rekrutacji prowadził M. Ł. – dyrektor ds. marketingu i sprzedaży wraz z B. T. pracownikiem działu HR. W trakcie tego etapu rekrutacji przeprowadzono rozmowy z kandydatami, w tym z powódką. W ocenie M. Ł. i B. M., na tym etapie najlepszą kandydatką okazała się powódka i podjęta została decyzja

o jej zatrudnieniu, o czym powódkę poinformowano telefonicznie. Powódka zwracała się do B. M. o przyznanie jej wynagrodzenia, jakie wskazała podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdyż poinformowano ją, że ustalone wynagrodzenie będzie o 200 zł niższe, B. M. ostatecznie wyraziła na to zgodę.

List intencyjny dotyczący zatrudnienia powódki u strony pozwanej został przygotowany i podpisany przez stronę pozwaną oraz wysłany do powódki pocztą kurierską 1.09.2010 roku. Powódka odebrała, podpisała i odesłała list stronie pozwanej. Zgodnie

z listem strona pozwana zobowiązała się do zatrudnienia powódki na okres próbny 3 miesiące od dnia 1 października 2010r., a w przypadku pozytywnej oceny pracy powódki zawarta miała zostać z powódką, po okresie próbnym, umowa o pracę na czas określony 2 lata.

2.09.2010r. do M. Ł. przyszła M. T., szef marketingu w dziale psychiatrii strony pozwanej, która nie brała udziału w rekrutacji pracowników i poinformowała go, że zna powódkę z pracy w poprzedniej firmie i wie, że powódka jest osoba konfliktową, niezdolną do pracy w grupie, o niskiej kulturze osobistej, zorientowaną na wynik za wszelką cenę i że nie będzie pasowała do grupy pracowników strony pozwanej, nie odnajdzie się w kulturze organizacyjnej strony pozwanej.

M. Ł. nie weryfikował informacji uzyskanych od M. T..

W związku z 2-letnią współpracą wierzył jej bardziej niż R. T., który rekomendował powódkę. Na podstawie informacji uzyskanych od M. T. M. Ł. podjął decyzję o niezatrudnieniu powódki i zakomunikował to B. M.. B. M. próbowała dodzwonić się kilkakrotnie do powódki, ale bez skutku. Próbowała też zatrzymać doręczenie powódce listu intencyjnego, co jednak się nie udało.

W dniu podpisania listu intencyjnego powódka poinformowała telefonicznie dotychczasowego pracodawcę, że składa wypowiedzenie umowy o pracę. Pismo miała złożyć po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

M. Ł. przeprowadził z powódką rozmowę telefoniczną, w której poinformował ją, że zmienił zdanie, co do jej zatrudnienia, gdyż powziął informacje, że powódka nie będzie pasować do kultury organizacyjnej strony pozwanej. Dalsze rozmowy

z powódką i wymianę wiadomości mailowych prowadziła B. M.. B. M. kilkakrotnie dzwoniła do powódki w okresie między 2.09.2010r. a 1.10.2010r. i wysyłała do powódki wiadomości mailowe sugerujące, że umowa jest nieaktualna i dotyczące ewentualnego stawienia się powódki do pracy w dniu 1 października 2010r. oraz zorganizowania spotkania w W. celem znalezienia rozwiązania sytuacji

i przekonania powódki, aby jednak nie rozpoczynała współpracy ze stroną pozwaną. Powódka przekazała stronie pozwanej informację, aby kontaktowała się z jej pełnomocnikiem. Przed 1.10.2010r. nie doszło do spotkania, ponieważ powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie ma środków finansowych na przyjazd do W.

z pełnomocnikiem. Strona pozwana zaproponowała, że opłaci przejazd dla 2 osób pociągiem w II klasie, powódka poinformowała stronę pozwaną, że spotkanie może się odbyć w K. w kancelarii jej pełnomocnika.

1 października 2010 roku powódka stawiała się w biurze strony pozwanej

w celu podpisania umowy o pracę na okres próbny. Towarzyszyła jej aplikantka adwokacka z kancelarii jej pełnomocnika oraz były mąż A. M. (2), który zawiózł powódkę na jej prośbę do W.. A. M. (2) nie miał zamiaru uczestniczyć

w spotkaniu. Chciał tylko poczekać na powódkę. Po zgłoszeniu się przez powódkę do recepcji w biurze strony pozwanej po chwili podeszła do nich B. M. i po przywitaniu się zaprosiła całą trójkę do pomieszczenia obok recepcji oferując napoje, sama zaś wyszła na chwilę. W czasie przywitania każdy przedstawiał się sam. A. M. (2) podał swoje nazwisko i powiedział, że służy pomocą w zakresie transportu. Spotkanie rozpoczęło się po około 15 minutach, kiedy pojawił się prawnik strony pozwanej. Powódka została poproszona o dowód osobisty i świadectwo pracy. Powódka poinformowała, że nie ma przy sobie świadectwa pracy, ponieważ jest ono korygowane, zapytała czy ma przedłożyć badania lekarskie i inne dokumenty, B. M. powiedziała, że ma złożyć badania lekarskie. W trakcie spotkania B. M. wychodziła, aby skserować te dokumenty.

W trakcie spotkania prawnik strony pozwanej kilkakrotnie dopytywał się czy powódka jest zdrowa, zdolna do pracy i czy nie jest na zwolnieniu lekarskim, a ponadto poprosił powódkę o napisanie oświadczenia, że nie jest zatrudniona w innej firmie i może podjąć pracę. Następnie przedłożono powódce do podpisania umowy o pracę. Po podpisaniu przez powódkę umowy o pracę prawnik strony pozwanej wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. W kilka dni po tym spotkaniu B. M. wysłała do powódki wiadomość mailową domagając się przesłania przez powódkę dokumentów, których powódka nie złożyła na spotkaniu w dniu 1.10.2010r.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 7000 zł brutto.

Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom świadka B. M. odnośnie rzekomej ogromnej dezorganizacji spowodowanej przyjazdem powódki na spotkanie w dniu 1.10.2010r. Za niewiarygodne uznał Sąd zeznania świadków B. G. (1) i M. W., wywodząc, że osoby te wprawdzie pracowały z powódką w poprzedniej zatrudniającej ją firmie (...), jednak nie pracowały w tym dziale, co powódka (B. G. (1) była szefem działu personalnego, a M. T. pracowała w dziale marketingu dla specjalności laryngologia); pracowały w W., a powódka w K.; nie brały udziału w spotkaniach firmowych razem z powódką, gdyż spotkania te odbywały się w grupach produktowych. Dodatkowo M. T. pracowała tylko do sierpnia 2009r., a powódka została zatrudniona w czerwcu 2009r. Biorąc pod uwagę okres urlopowy i fakt, że M. T. była już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, zeznania tego świadka na temat podburzania przez powódkę pracowników przeciwko zarządowi firmy na spotkaniu w sierpniu 2009r. oraz o niewłaściwych zachowaniach powódki (konfliktowość, brak współpracy z zespołem, niechęć innych pracowników do powódki) ocenił Sąd jako niewiarygodne, sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym, przyjmując, że żaden pracownik zatrudniony od 2 miesięcy nie będzie podburzał „starych” pracowników przeciwko zarządowi firmy, gdyż skończyłoby się to natychmiastowym wyrzuceniem z pracy, świadek nie był przełożonym powódki, pracował w zupełnie innym dziale, dlatego nie można dać wiary twierdzeniom świadka, że wszyscy przełożeni powódki właśnie świadkowi skarżyli się na powódkę. Prawdziwość zeznań M. T. przeczył w ocenie Sądu fakt, że powódka była zatrudniona przez ponad rok w tej firmie i przedłużono jej umowę o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania ww. świadków zostały powołane przez stronę pozwaną wyłącznie w celu zdyskredytowania powódki.

Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. W. oraz z akt sprawy sygn. IV P 1309/10/N, uznając pierwszy wniosek za spóźniony, przy niewykazaniu przez stronę pozwaną, że nie mogła go powołać wcześniej, a sprawa rekrutacji i jej trybu została w ocenie Sądu w sposób wystarczający wyjaśniona, zaś postępowanie w sprawie IV P 1309/10/N nie miało żadnego związku z przedmiotem niniejszego postępowania. Sąd nie przeprowadził dowodu z bilingów R. T., wskutek oceny, że nie miały one żadnego związku z przedmiotem niniejszego postępowania.

Oceniając roszczenie na normy z art. 50 § 1 k.p. Sąd przyjął, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na okres próbny pracownik może dochodzić odszkodowania, tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia, ale Sąd może oceniać takie wypowiedzenie co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa – art. 8 k.p.

Ponieważ przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że pozwana złożyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny kilka minut po podpisaniu tej umowy, Sąd uznał, że postępowanie strony stanowi naruszenie art.8 k.p., gdyż jest niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiego kontraktu, który ze swojej istoty ma służyć pracodawcy do poznania nowego pracownika i dokonania oceny jego przydatności do pracy, a więc także jego zdolności do wpasowania się w kulturę organizacyjną pracodawcy. Sąd wywiódł, że wypowiedzenie umowy na okres próbny

z udzieleniem powódce urlopu i zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia uniemożliwiło powódce wykazanie swojej przydatności do pracy u strony pozwanej i stanowiło zaprzeczenie przeznaczenia tego rodzaju umowy, jaka została

z powódką nawiązana. Sąd uwzględnił przy tym, że dokonano tego po kilkakrotnych próbach zniechęcenia powódki do nawiązania tej umowy, kiedy te działania strony pozwanej nie przyniosły rezultatu. Decyzję o zatrudnieniu

powódki zmieniono w ciągu 15 minut na podstawie opinii przekazanych przez osobę nie biorącą udziału w rekrutacji pracowników, w żaden sposób nie zweryfikowanych, tylko na podstawie „wiary”. Strona pozwana zdawała sobie sprawę, że nie może odmówić podpisania umowy przyrzeczonej z uwagi na sankcje, jakie mogłyby ją z tego powodu spotkać (list intencyjny należy uznać za umowę przedwstępną), dlatego zdecydowała się ją podpisać i natychmiast wypowiedzieć. W ocenie Sądu stanowi to także naruszenie zasady lojalności kontrahentów umowy. Powoływanie się zaś przez stronę pozwaną na rzekome naruszenie zasady uczciwości przez powódkę, przez przedstawienie A. M. (2) jako męża, przybycie na spotkanie z osobami towarzyszącymi, czy niezłożenie dokumentów uznał Sąd za chybione, ponieważ strona pozwana mogła się spodziewać, że powódka w sytuacji jaka zaistniała przyjedzie na spotkanie z pełnomocnikiem. A. M. (2) przedstawił się B. M. sam, powódka go nie przedstawiała (a nawet gdyby powódka określiła A. M. (2) jako męża i powinno to pozostawać poza sferą zainteresowania pracodawcy jako sprawa osobista powódki), a o złożenie dokumentów powódka nie została poproszona.

Mając na uwadze powyższe oraz ustalenie, że powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres od 17.10.2010r. do 31.12.2010r. Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku na podstawie art. 50 § 1 k.p.

O kosztach procesu orzekł Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. nr 163, poz. 1348), zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w I i II instancji, wg norm przepisanych i wydanie orzeczenia restytucyjnego na podstawie art. 338§1 k.p.c. i orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia w kwocie 7.000 zł, przy ewentualnym wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania oraz o wydaniu orzeczenia restytucyjnego na podstawie art. 338 § 1 k.p.c.

Apelujący zarzucił Sądowi pierwszej instancji, naruszenie :

- art. 8 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny bezpośrednio po jej zawarciu jest niezgodne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa pomimo, że od dnia zobowiązania się stron do zawarcia umowy na okres próbny do dnia jej zawarcia minął okres miesiąca, podczas którego pozwany oceniał powódkę i podczas którego wystąpiły okoliczności leżące u podstaw decyzji pozwanego o wypowiedzeniu umowy;

- art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka mogła powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego pomimo tego, że sama naruszała te zasady np. poprzez zatajenie przed pozwanym informacji, że została zwolniona dyscyplinarnie u poprzedniego pracodawcy, poprzez podstępne nagrywanie pracowników pozwanego czy zastraszanie świadka;

- art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i ocenienie w świetle sprzeczności ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa umowy na okres próbny, podczas gdy ocenie w świetle sprzeczności ze społeczno -gospodarczym przeznaczeniem prawa powinno podlegać kwestionowane przez powódkę prawo pozwanego do wypowiedzenia umowy, a nie sama umowa na okres próbny;

- art. 50 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyznaniu powódce odszkodowania z art. 50 § 1 k.p. pomimo braku naruszenia przepisów o wypowiedaniu tych umów w rozumieniu art. 50 § 1k.p.

- art. 227 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z billingów rozmów telefonicznych R. T. z powódką na okoliczność pozostawiania przez świadka R. T. w zażyłych stosunkach z powódką pomimo przeciwnych zeznań świadka, a przez to uniemożliwienie pozwanemu wykazania niewiarygodności świadka;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów i :

a) odmówienie bez jakiegokolwiek uzasadnienia wiarygodności zeznaniom świadków B. G. (2) i M. W.;

b) dokonanie oceny sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, że przełożona powódki u poprzedniego pracodawcy p. B. G. (1) oraz współpracownik powódki u poprzedniego pracodawcy p. M. W., nie mogły mieć opinii o pracy powódki tylko dlatego, że nie pracowały z powódką osobiście, co szczególnie rażące w świetle zasad doświadczenia życiowego jest w odniesieniu do p. G., która ze względu na piastowane stanowisko Szefa Działu Personalnego była osobą posiadającą pełną i wyczerpującą wiedzę o pracy powódki;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z materiałem zgromadzonym w sprawie tj. przyjęcie na podstawie zeznań powódki oraz świadka T., którego wiarygodność jest wysoce wątpliwa, iż powódka była wzorowym pracownikiem u poprzedniego pracodawcy pomimo tego, że świadkowie B. G. (1), M. W., M. Ł. i B. M. zgodnie zeznali, że było inaczej i że to było powodem wypowiedzenia umowy;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób utrudniający kontrolę instancyjną, tj. poprzez:

a) niewskazanie w uzasadnieniu wyroku okoliczności faktycznej kluczowej dla rozstrzygnięcia sprawy tj. faktu i przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę przez poprzedniego pracodawcę w trybie art. 52 k.p., w szczególności przyczyn dla których uznał, bądź też nie, tą okoliczność za udowodnioną;

b) niewskazanie w uzasadnieniu wyroku z jakich przyczyn Sąd przyjął za wiarygodne zeznania świadków R. T. i powódki, a za niewiarygodne zeznania świadków B. G. (1) i M. W..

W apelacji zamieszczony został wniosek o uzupełnienie materiału dowodowego przez przeprowadzenie dowodów z billingów rozmów telefonicznych R. T. z powódką na okoliczność pozostawiania przez świadka R. T. w zażyłych stosunkach z powódką pomimo przeciwnych zeznań świadka; dowód ten przedłożony został Sądowi I instancji wraz z pismem procesowym pozwanego z dnia 12 grudnia 2012 r. (raporty szczegółowe za okres od dnia 8 maja 2010 r. do dnia 8 czerwca 2010 r., od 8 lipca 2010 r. do 8 sierpnia 2010 r. oraz od dnia 5 sierpnia 2010 r. do dnia 8 września 2010 r.) oraz z pisma powódki skierowanego do świadka M. W. przedstawionego Sądowi przez świadka w trakcie rozprawy w dniu 12 października 2011 r. na okoliczność zastraszania świadka przez powódkę, a w konsekwencji naruszania przez powódkę zasad współzycia społecznego.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości według norm prawem przewidzianych.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje:

Apelacja, jest uzasadniona ze względu na zarzut naruszenia prawa materialnego.

Przedmiotem roszczenia z pozwu było i jest w tej sprawie odszkodowanie należne w warunkach z art.50§1 kp. Według podstawy faktycznej powództwa, pozwany pracodawca ma obowiązek wypłacenia odszkodowania, ponieważ zawarcie przez niego umowy o pracę na okres próbny z zamiarem natychmiastowego jej wypowiedzenia jest sprzeczne z celem zawierania umów na okres próbny oraz z zasadami współzycia społecznego.

Niesporne jest, że pozwany pracodawca dokonał zakwestionowanego pozwem wypowiedzenia umowy na okres próbny, przez wręczenie powódce oświadczenia

w formie wymaganej w art. 30 §3 kp, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia, o jakim mowa w art.34pkt. 3 kp, niezwłocznie ( kilkanaście minut) po podpisaniu umowy i bez uprzedniego dopuszczenia powódki do wykonywania pracy. Według niekwestionowanych przez strony w postępowaniu apelacyjnym ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, opartych między innymi na zeznaniach powódki, umowa o pracę między stronami została zawarta dlatego, że miesiąc przed datą, gdy to nastąpiło strony podpisały „list intencyjny”, ze zobowiązaniem się stron do podpisania umowy na okres próbny 3 miesiące od dnia 1 października 2010r., a w przypadku pozytywnej oceny pracy powódki w okresie próbnym do podpisania umowy o pracę na czas określony. Z niepodważanych w apelacji ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego wynika również to, że po wysłaniu do powódki ww. listu intencyjnego - z podpisem pracodawcy, władny decydować o zatrudnieniu powódki dyrektor ds. marketingu i sprzedaży - M. Ł. powziął od pracownika strony pozwanej któremu ufał, informację na temat przeszłości zawodowej i cechach powódki, które spowodowały, że przyszły pracodawca utracił wolę zatrudniania powódki i podjął decyzję

o niezatrudnieniu powódki nawet przez okres próbny, akceptując ocenę współpracowników, wg. których powódka „ nie będzie pasowała do grupy pracowników strony pozwanej i nie odnajdzie się w kulturze organizacyjnej strony pozwanej”. Materiał

o jakim mowa w art. 233 §1 kpc i fakty, jakie na jego podstawie ustalił Sąd pierwszej instancji, potwierdzają zatem jednoznacznie, że umowa na okres próbny została ostatecznie przez strony podpisana tylko dlatego, że strony podpisały wcześniej „list intencyjny” ze zobowiązaniem się do zawarcia takiej umowy, a powódka wbrew przekazywanym jej przez pracodawcę informacjom, że chce on od zobowiązania przyjętego w liście intencyjnym odstąpić i że z przyczyn leżących po jego stronie nie chce zawierać z powódką jakiegokolwiek umowy o pracę, konsekwentnie, wbrew woli przyszłego pracodawcy, dążyła do wyegzekwowania zobowiązania wynikającego z „listu intencyjnego”.

Z uwagi na przedmiot roszczenia (odszkodowanie przysługujące pracownikom w stanie faktycznym opisanym hipotezą normy prawa materialnego z art 50§1 kp) i istotę sporu, która wymagała rozstrzygnięcia kwestii, czy kwestionowane pozwem wypowiedzenie umowy na okres próbny zostało dokonane w warunkach z art. 50§1 kp z uwagi na skorzystanie z prawa przyznanego w art.32 §1 pkt 1kp, w sposób i ze skutkiem o jakich mowa w art. 8 kp, opisane wyżej elementy stanu faktycznego uznać należało za wystarczającą i miarodajną podstawę faktyczną do rozstrzygnięcia o zasadności powództwa i właściwej subsumcji prawnej stanu faktycznego sprawy.

Nie powinno budzić wątpliwości, że według norm indywidualnego prawa pracy, jakie wynikają z art.22§1 kp, art.11 kp i art. 32§1 kp, również w przypadku umów na pracę na okres próbny, zgodna wola stron niezbędna do nawiązania stosunku prawnego na podstawie tego rodzaju umowy stanowi nieodzowny warunek istnienia stosunku pracy przez cały okres, na jaki umowa została zawarta. Celem, a zarazem ratio istnienia umów o prace na okres próbny jest przede wszystkim sprawdzenie przydatności konkretnego pracownika - o nierzadko niepozwalających się zweryfikować już w momencie nawiązywania umowy kompetencjach miękkich – nie tylko do wykonywania pracy określonego rodzaju i na przewidzianym w umowie stanowisku, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, ale również w aspekcie możliwości bezkolizyjnego wpasowania się nowego pracownika do istniejącego już zespołu i wykształconej u konkretnego pracodawcy kultury organizacyjnej firmy, która definiowana jest jako normy społeczne i systemy wartości stymulujące pracowników, właściwy klimat organizacyjny, sposób zarządzania, podzielane znaczenia i symbole, schematy poznawcze, wymogi zachowania (por. Nogalski B., Kultura organizacyjna. Duch organizacji, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1998, s. 105). Nie powinno też być kwestią, że w trakcie okresu próbnego pracodawca może przekonać się, czy dokonał właściwego wyboru pracownika na określone stanowisko, czy pracownik wypełnia sumiennie powierzane mu obowiązki, a pracownik ma możliwość odpowiedzieć sobie na pytanie, czy wykonywana przez niego praca i kultura organizacyjna firmy spełnia jego oczekiwania. Realizacji opisanego wyżej celu każdej umowy na okres próbny służy również zagwarantowane przez ustawodawcę obu jej stronom prawo wypowiedzenia umowy w dowolnym momencie i bez wymogu ujawniania lub wykazywania drugiej stronie przyczyny wypowiedzenia, a więc przy zachowaniu mniej rygorystycznych warunków formalnych niż wymagane do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Z art.30 §§ 3 i 4 kp wynika, że inaczej niż w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony pracodawca, który zamierza wypowiedzieć umowę na okres próbny bez narażania się na wypłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu

takich umów, powinien złożyć pracownikowi stosowne oświadczenie na piśmie i zastosować właściwy wg zasad z art. 34 kp okres wypowiedzenia oraz nie naruszyć przepisów prawa pracy, które statuują zakaz wypowiedzania stosunków pracy niektórych grup lub kategorii pracowników.

Na tle przedstawionych wyżej regulacji i założeń nie sposób uznać za trafny pogląd, że pracodawca, który utracił subiektywne przekonanie o celowości zatrudnienia konkretnej osoby w charakterze pracownika, obawiając się, że sam fakt zatrudnienia takiej osoby może wpłynąć negatywnie na poprawne dotąd relacje interpersonalne członków zespołu, w jakim nowy pracownik miałby podjąć pracę, ma bezwzględny obowiązek realizować umowę zawartą na okres próbny przez cały okres, na jaki została zawarta. Skoro wśród uprawnień stron takiej umowy objęte jest również przyznane przez ustawodawcę podmiotowe uprawnienie do jej wypowiedzenia, nieobwarowane ani terminem, ani powinnością wykazywania jakiegokolwiek przyczyny lub uzasadnienia takiego aktu woli przez stronę, która postanowi z tego prawa skorzystać, to sam fakt złożenia piśmiennego oświadczenia

o wypowiedzeniu umowy w momencie, gdy pracodawca uznał to za najbardziej odpowiednie i nieodzowne w celu ochrony słuszych interesów własnej firmy, nie może być z zasady poczytany jako samoistny przejaw naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na okres próbny, ani jako przejaw czynienia z prawa do wypowiedzenia umowy użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współzycia społecznego, ze skutkiem o jakim mowa w art 8kp. Skoro wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny jest wg przepisów Kodeksu pracy zwykłym sposobem jednostronnego rozwiązywania takich umów, przed upływem okresu, na jaki strony postanowiły uprzednio umowę nawiązać, to nie ma podstaw, aby z powołaniem się na bliżej nieoznaczone zasady współzycia społecznego wymagać od pracodawcy, aby zrezygnował on z takiego prawa również wówczas, gdy wskutek powierzchownej jedynie oceny przymiotów pracowniczych albo tylko cech osobistych osoby, którą chciał zatrudnić, jako pracownika, dojdzie do przekonania, że w celu ochrony własnych interesów, istotnych tylko z perspektyw wykształtowanej już w firmie kultury organizacyjnej, celowa jest rezygnacja z dalszego zatrudnienia objętego próbnym okresem pracownika. Zgodnie z ustabilizowanymi poglądami judykatury, nawet w wypadku wymagających uzasadnień wypowiedzeń umów o pracę na czas nieokreślony, przyczynę usprawiedliwiającą wypowiedzenie umowy mogą stanowić nawet okoliczności niezależne od pracownika, a więc również słuszny interes pracodawcy (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), a nawet powodowane wyłącznie własnym przekonaniem o potrzebie ochrony własnych interesów dążenie pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań.

W ocenie Sądu odwoławczego, pozwany pracodawca mógł bez narażenia się na usprawiedliwiony zarzut naruszenia przepisów kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów, wypowiedzieć powódce umowę zawartą na okres próbny, w dowolnym momencie po jej nawiązaniu i tylko na tej podstawie, że doszedł do przekonania, iż dalsze zatrudnianie powódki w ramach umowy na okres próbny utraciło dla pracodawcy sens, w efekcie dania wiary obiektywnie nieweryfikowanym ocenom aktualnych pracowników firmy (a potencjalnych przyszłych współpracowników powódki), według których, przymioty pracownicze i cechy osobowości powódki sprawiały, że ( jak ustalił to sąd pierwszej instancji) nie będzie ona „pasowała do grupy pracowników strony pozwanej i nie odnajdzie się w kulturze organizacyjnej strony pozwanej.”

Wbrew stanowisku powódki i ocenom Sądu pierwszej instancji o mającym mieć miejsce naruszeniu przez stronę pozwaną przepisów o wypowiedzaniu umów w warunkach uzasadniających zasądzenie odszkodowania z art. 50§1kp, jakoby wskutek wykorzystania prawa z art.32§1 pkt 1 kp w sposób spreczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub wbrew zasadom współzycia społecznego, nie świadczy ani fakt, że do złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy doszło w tym samym dniu, w którym strony podpisały umowę na okres próbny ani okoliczność, że wypowiedzenie zostało wręczone powódce bez umożliwienia jej wykazania się przez nią walorami pracowniczymi, które w ujęciu modelowym powinny mieć zasadnicze znaczenie przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym kontynuowaniu stosunku pracy przez strony umowy o pracę na okres próbny po upływie takiego okresu.

Z faktów ustalonych przez Sąd pierwszej instancji wynika jednoznacznie, że pozwany pracodawca utracił wolę realizowania stosunku pracy z powódką 2 września 2010 roku - czyli dzień po wysłaniu do powódki listu intencyjnego ze zobowiązaniem do zawarcia umowy o pracę na okres próbny na skonkretyzowanych już wówczas warunkach pracy i płacy od dnia 1 października 2010 roku - wskutek pozyskania od obdarzonego wysokim zaufaniem własnego pracownika, informacji od na temat przymiotów i cech osobowości powódki, które mimo uprzedniej i pozytywnej oceny kompetencji twardej powódki przemawiały za bezcelowością zawierania z nią nawet przyrzeczonej już umowy na okres próbny. W postępowaniu apelacyjnym nie zostały zakwestionowane również ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, wg których dyrektor M. Ł. (na podstawie wskazanych wyżej informacji) „...podjął decyzję o niezatrudnieniu powódki, którą zakomunikował B. M.. B. M. próbowała w związku z tym dodzwonić się kilkakrotnie do powódki, ale bez skutku, próbowała też zatrzymać doręczenie powódce listu intencyjnego, co jednak się nie udało. Powódka przekazała stronie pozwanej informację, aby kontaktowała się z jej pełnomocnikiem. Do spotkania przed 1.10.2010r. nie doszło, bowiem powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie ma środków finansowych na przyjazd do W. z pełnomocnikiem. Strona pozwana zaproponowała, że opłaci przejazd dla 2 osób pociągiem w II klasie, powódka poinformowała stronę pozwaną że spotkanie może się odbyć w K. w kancelarii jej pełnomocnika.” Zeznania powódki (k 180 i 227-229 as.) potwierdzają, że mimo jednoznacznych propozycji pracodawcy, (przekazywanych przez dyrektora M. Ł. oraz kilkakrotnie przez B. M.), które odbierała jako nakłanianie do rezygnacji z woli zawierania nawet przyrzeczonej umowy, dążyła ona niezmiennie do wyegzekwowania od pozwanej spółki wywiązania się z przyrzeczonego w „liście intencyjnym” zawarcia umowy na okres próbny, która dla pracodawcy utraciła rację bytu. W takim stanie faktycznym, z uwagi na treść art. 390 §1-3 kc w zw. z art. 300 kp, postępowanie pozwanego pracodawcy, który bezpowrotnie utracił wolę zatrudnienia powódki we własnej firmie na jakiegokolwiek podstawie, należało ocenić zarówno jako racjonalnie i moralnie usprawiedliwione oraz zgodne z prawem. Skoro wg art. 390 §2 kc pozwany nie mógł jednostronnie i zgodnie z prawem uchylić się od zawarcia umowy przyrzeczonej o cechach wskazanych w tym przepisie, a jednocześnie na skutek zdarzeń, które wystąpiły dopiero po podpisaniu „listu intencyjnego” wola pracodawcy w kwestii zawarcia umowy przyrzeczonej wygasła, gdyż zatrudnienie powódki oznaczałoby de facto zatrudnienie osoby, do której pracodawca utracił niezbędne w stosunkach pracy zaufanie i której możliwość zatrudnienia w przyszłości defektywnie wykluczył, jedynym dopuszczalnym, zgodnym z prawem i niekolidującym z zasadami współzycia społecznego zachowaniem strony pozwanej było wywiązanie się ze zobowiązania zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę na okres próbny, a następnie zrealizowanie, przyznanego każdej stronie tego rodzaju umowy, uprawnienia do jej wypowiedzenia.

Wbrew wywodom, na jakich oparte zostało powództwo i zaskarżone orzeczenie, zasady prawa pracy i obowiązek dochowywania zawartych umów nie uzasadniają nakazu realizowania przyrzeczonej umowy o pracę na okres próbny, przez cały okres na jaki została zawarta, czyli również w sytuacji, gdy realizowanie takiej umowy stało się choćby z punktu widzenia interesów jednej strony zbędne lub ocenione jako sprzeczne z jej wolą i interesami. Skoro według ustawy prawo wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny przyznane zostało każdej stronie stosunku pracy i jest aktem woli jednej strony,

a ustawodawca pozostawił każdej stronie de facto dyskrecyjne prawo wyboru w kwestiach czy, kiedy i z jakiego powodu skorzystać z tego prawa, o nadużyciu tego prawa

w warunkach z art.8 kp oraz ze skutkiem z art 50§1 kp można by zasadnie twierdzić

w wypadku wykazania, że konkretny pracodawca wykorzystał to prawo w innym celu niż rozwiązanie kontraktu, którego realizowanie stało się niemożliwe lub sprzeczne z jego słusznymi interesami, z przyczyn obiektywnie istotnych lub istotnych tylko dla pracodawcy. Okoliczności wykazywane w tej sprawie przez powódkę, tj. że przesłanki, jakie pracodawca przyjął za podstawę decyzji o wypowiedzeniu umowy wywiedzione zostały z twierdzeń nieprzychylnych powódce osób oraz że pracodawca w chwili podpisywania umowy na okres próbny miał już zamiar niezwłocznego rozwiązania tej umowy, a nie wykonywania umowy w celu sprawdzenia przydatności powódki do pracy, nie są uzasadnieniem do stwierdzenia, że pozwany nadużył prawa z przyczyn i ze skutkami opisanymi w art. 8 kp, oraz w okolicznościach uzasadniających zasądzenie powódce odszkodowania na podstawie art. 50 §1 kp. Fakty, jakie ustalił Sąd pierwszej instancji i dowody wskazane jako źródło tych ustaleń, wyjaśniają wprost, że pracodawca powódki podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy na okres próbny, mimo że miesiąc wcześniej zobowiązał się podpisać

taką umowę, dlatego, że dopiero po podpisaniu listu intencyjnego posiadał wiedzę o negatywnym wpływie, jaki zatrudnienie powódki może mieć w relacjach interpersonalnych między pracownikami pozwanej firmy. Okoliczności te potwierdzają, również to, że wypowiedzenie umowy przyrzeczonej nastąpiło w tym samym dniu, w którym została ona zawarta ponieważ, powódka manifestowała stanowczo zamiar wygzekwowania zawarcia umowy przyrzeczonej, mimo kierowanych do niej propozycji odstąpienia od wykonania umowy, której nawiązanie i realizacja stały się dla pracodawcy nieodwołalnie bezcelowe, bo sprzeczne z jego wolą, według kodeksu pracy jednostronne (czyli z zasady kolidujące z wolą drugiej strony umowy), wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny - przyrzeczonej w warunkach opisanych w art. 390 §2 kc- , jest czynnością prawną, która może być skuteczna i zgodna z prawem, dopiero po nawiązaniu umowy przyrzeczonej.

Ponieważ opisany wyżej kontekst stanu faktycznego uzasadniał wniosek, że w tym sporze brak jest podstaw uzasadniających ustalenie szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzania umów o pracę na okres próbny, za usprawiedliwiony uznać należało zarzut z apelacji o niewłaściwym zastosowaniu przez Sąd pierwszej instancji art.8 kp. a w konsekwencji również art. 50 §1 kp, a orzeczenie o zasądzeniu od strony pozwanej odszkodowania, o jakim mowa w tym przepisie, w sytuacji gdy pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia zawartej z powódką umowy o pracę na okres próbny bez naruszenia przepisów o wypowiedzaniu tych umów, należało ocenić jako bezzasadne.

Dlatego Sąd Okręgowy uwzględnił apelację i zgodnie z art.386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie z art. 50§1 kp oraz orzekł o kosztach procesu między stronami wg reguł z art.99 kpc w zw. z art. 98§1,3 i 4 kpc w zw. §2, §5 i §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 163, poz. 1349 ze zm.). Kwota zasądzona tytułem kosztów zastępstwa procesowego została ustalona przy zastosowaniu reguł z art.109§2 kpc oraz z §2 i §5 ww. rozporządzenia, czyli w relacji do takiej samej stawki minimalnej wynagrodzenia radcy prawnego jak należna w sprawach opisanych w §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia.

W kontekście systemowej wykładni treści wskazanych wyżej regulacji brak jest uzasadnionych podstaw, aby w sprawach z zakresu prawa pracy o zasadność roszczeń przyznanych w ustawie pracownikom w przypadkach naruszającego przepisy wypowiedzenia umów o pracę, przyjmować za podstawę zasądzania kosztów zastępstwa prawnego różne stawki zależnie od tego, czy pracownik domaga się zaspokojenia przyznanych w Kodeksie pracy roszczeń w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy na czas nieokreślony czy terminowej lub dlatego, że w wypadku jednego rodzaju umów o pracę katalog roszczeń przyznanych pracownikom przez ustawodawcę został ograniczony tylko do odszkodowania, a w wypadku innego rodzaju umów odszkodowanie stanowi alternatywę wobec roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy.

Mimo uwzględnienia apelacji i zmiany zaskarżonego wyroku, Sąd oddalił wniosek pozwanej Spółki oparty na art.338§1kpc, ponieważ do dnia zamknięcia rozprawy apelacyjnej strona pozwana nie wykazała, że objęte żądaniem zwrotu świadczenie zostało spełnione na rzecz powódki lub przez nią wygzekwowane.

Mając na uwadze wynik postępowania odwoławczego oraz poniesioną przez stronę pozwaną opłatę sądową od apelacji i wartość stawki minimalnej wynagrodzenia radców prawnych w sporze sądowym o przedmiocie sprawy jak w tym postępowaniu ( §12ust.1 pkt 1 w zw. z §11 ust. 1 pkt 1 w zw. z §5 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (tj. Dz. U. z 2013 roku poz. 490 ), Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego przed sądem okręgowym, żądanych w apelacji wg norm i ustalonych wg zasady z art.99 kpc w zw. z art. 98 §1,3 i 4 kpc.