

Sygn. akt VI P 521/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Tadeusz Bartkowski Marian Bednarczyk

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki M. B. kwotę 5 000 zł / pięć tysięcy złotych / tytułem odszkodowania .

II. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 850 zł / jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych/

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 250 zł / dwieście pięćdziesiąt złotych/ tytułem opłaty od pozwu , od obowiązku uiszczenia której powódka zwolniona była z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 521/16

UZASADNIENIE

Powódka M. B. pozwem z dnia 10 sierpnia 2016 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na czas określony na podstawie umowy z dnia 26 kwietnia 2016 r. w S. zatytułowanej „umowa zlecenia”, uznanie dokonanego w dniu 27 czerwca 2016 r. rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku pracy do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo powódka wskazała, że strony zawarły umowę na czas określony jako umowę zlecenia, przy czym umowa ta przewidywała świadczenie przez powódkę na rzecz pozwanego usług polegających na „sprzedaży detalicznej towarów”. Charakter wykonywanych czynności przez powódkę na rzecz pozwanego przesądza o tym, że między stronami doszło w istocie do zawarcia umowy o pracę, powódka bowiem wykonywała swoje obowiązki na podstawie poleceń i pod wyraźnym kierownictwem managera sklepu, w określonym przez pozwanego miejscu pracy

– sklep (...) w S.. Do obowiązków powódki należała pełna obsługa klientów sklepu, sprzedaż kasowa oraz nadzór nad powierzonym towarem z obowiązkiem wyliczenia się z powierzonego mienia.

W dniu 27 czerwca 2016 r. manager sklepu wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowych, wskazując, że z uwagi na ciężę powódki nie będzie ona potrzebna w sklepie. Pomimo chęci polubownego rozwiązania sprawy pozwany nie zajął stanowiska.

Precyzując żądanie pozwu powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę.

Ostatecznie powódka wniosła o zasądzenie kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, podnosząc, że powództwo jest całkowicie bezzasadne i zasługuje na oddalenie.

Pozwany zaprzeczył, by powódka pracowała pod bezpośrednim kierownictwem pracodawcy, bowiem sprzedawała towary – głównie wyroby alkoholowe – samodzielnie, często w godzinach nocnych, bez uczestnictwa czy nadzoru ze strony pracodawcy.

Nadto powódka sama ustalała formułę świadczenia pracy, nie miała stałych godzin pracy, czas świadczenia usług był każdorazowo ustalany.

Wola stron od początku trwania umowy była oczywista i nie budziła wątpliwości, sama powódka była zainteresowana zajęciem głównie na sezon i po sezonie letnim chciała mieć możliwość rozwiązania umowy przez każdą ze stron z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Pozwany zaprzeczył również, by posiadała wiedzę, że powódka jest w ciąży w momencie, kiedy rozwiązywał umowę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. i (...) sp. z o.o. w G. w dniu 26 kwietnia 2016 r. zawarły umowę nazwaną „umową zlecenia” .

Przedmiotem umowy było zobowiązanie powódki polegające na wykonywaniu na rzecz pozwanego usługi, tj. sprzedaży detalicznej towarów w sklepie (...) w S.. W zakres prac wchodziła pełna obsługa klientów sklepu, sprzedaż kasowa, nadzór nad powierzonym towarem z obowiązkiem wyliczenia się z powierzonego mienia.

Wynagrodzenie zostało określone stawką godzinową, tj. 9 zł netto za każdą przepracowaną godzinę oraz dodatkowo wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 1% od obrotu netto zarejestrowanego na portalu kasowym obsługiwany przez powódkę.

Powódka nie mogła powierzyć wykonania umowy innej osobie bez zgody pozwanego wyrażonej na piśmie.

Umowa została zawarta na czas określony – 2 lat od jej podpisania. Każda ze stron uprawniona była do wypowiedzenia umowy z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Nadto pozwany zastrzegł sobie prawo do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia w każdym czasie bez konieczności wskazywania uzasadnienia.

W zakresie nieuregulowanym postanowienia umowy zastosowanie miały przepisy kodeksu cywilnego.

dowód: umowa zlecenia k.8-10

Powódka po ukończeniu szkoły i odbyciu praktyk zawodowych nie pracowała. Wolą powódki przy zawieraniu umowy z pozwanym było w istocie zawarcie stałej umowy o pracę. Powódka nie była zainteresowana umową zlecenia na czas doraźny czy też sezonowo. Planowała ona podjąć stałe zatrudnienie w zawodzie. Była to pierwsza praca powódki po odbyciu praktyk zawodowych.

Podczas wykonywania pracy w sklepie (...) w S. powódka pozostawała w relacji podporządkowania pracowniczego i wykonywała polecenia wydawane jej przez J. S. kierownika (managera) sklepu. Polecenia te dotyczyły głównie organizacji pracy świadczonej przez powódkę, np. nakazanie powódce rozładowania towaru czy umieszczenia na nim cen. J. S. (manager - kierownik) codziennie około 19-20:00 przychodziła sprawdzić jak wygląda praca w sklepie, czy wszystkie niezbędne czynności zostały wykonane.

Miejsce pracy powódki było stale określone jako sklep (...) w S. przy ulicy (...). Z góry również ustalono, że powódka będzie świadczyła pracę w godzinach nocnych, tj. od godziny 18:00 do godziny 6:00, w systemie pracy dwa dni pracujące dwa dni wolne. Na nocnej zmianie powódka pracowała z inną osobą, tj. M. L.. Szczegółowe grafiki na poszczególne miesiące były ustalane przez J. S..

W miejscu pracy była lista obecności, w której dokonywano zapisu odnośnie ilości godzin pracy. J. S. zajmowała się miesięcznym rozliczeniem godzin pracy powódki oraz w oparciu o zapisy obrotu na terminalu wyliczała należną premię określoną procentowo.

W bliskiej odległości (około 10 metrów) od sklepu pozwany prowadzi również bar (...), gdzie zatrudniona była m.in. P. S.. Nadzór i kierownictwo nad barem miała również J. S..

J. D. jako prokurent pozwanej spółki zawierał z pracownikami umowy na świadczenie usług w zakresie sprzedaży i obsługi klientów tak sklepu jak również i baru. W. D. wskazana jako jedyny wspólnik spółki – matka J. D. – w rzeczywistości nie podejmowała żadnych decyzji ani w zakresie prowadzonej spółki, ani tych co do formy zatrudnienia pracowników czy też rozwiązywania z nimi umów, nazwanych umowami zlecenie.

Wszyscy pracownicy pozwanej spółki zatrudnieni byli w oparciu o umowy zlecenia, przy czym kierownik J. S. wskazywała, że po okresie próbnym, na który zawierana jest umowa zlecenia, pracownicy zostaną zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. W spółce tylko J. S. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę.

Powódka w czasie świadczenia pracy na rzecz pozwanego zaszła w ciążę. Ostatnim dniem pracy powódki był dzień 20 czerwca 2016 r. Powódka poinformowała telefonicznie kierownika (managera) sklepu J. S. o ciąży, uzyskując jednocześnie zapewnienie, że nie ma się czym martwić. W rozmowie powódka wskazała, że z uwagi na złe samopoczucie nie będzie obecna przez 2-3 dni w pracy. Spotkanie powódki z J. S. było dwukrotnie przekładane na inny termin. Powódka wspólnie z matką udała się na spotkanie z J. S. w dniu 27 czerwca 2016 r. Powódka została poinformowana, że nie potrzebują pracownicy w ciąży i w związku z tym umowa zostaje rozwiązana w trybie natychmiastowym. J. S. wręczyła powódce pismo datowane na dzień 27 czerwca 2016 r., w którym w oparciu o treść § 6 ust. 3 umowy umowa z dnia 23 kwietnia 2016 r. została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało podpisane przez J. S., która była kierownikiem sklepu i baru (manager). W świetle zapisów KRS nie była ona umocowana do działania w imieniu i na rzecz pozwanego.

Matka powódki po rozwiązaniu umowy dostarczyła do pozwanego zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy pozostawiając je w sklepie, informując jednocześnie o ciąży córki pracującą tam ekspedientkę. Kolejne zwolnienie lekarskie na okres od 11 lipca 2016 r. do 18 lipca 2016r. podczas próby złożenia u pozwanego w sklepie w czasie obecności J. S. nie zostało przyjęte, ta bowiem wskazała, że powódka nie jest pracownikiem pozwanego, a zatem nie przysługują jej żadne świadczenia.

Po rozwiązaniu umowy powódka utraciła prawo do świadczeń, jakie przysługiwałyby z ubezpieczenia społecznego czy też dalszego zatrudnienia jej, nadto również ubezpieczenie zdrowotne. Zmuszona była korzystać z prywatnej opieki lekarskiej w czasie ciąży. Po rozwiązaniu umowy powódka pozostawała początkowo na utrzymaniu matki, a następnie korzystała ze świadczeń ośrodka pomocy społecznej.

dowody:

zeznania powódki M. B. k.136-137 (zapis rozprawy z dn. 27.10.2017r. (zapis rozprawy z dn. 27.10.2017r. 01:01:26-01:16:11) w zw. z k. 81-82 (zapis rozprawy z dn. 27.10.2017r. 00:12:41-00:27:46),

zeznania świadka A. R. k. 132-133 (zapis rozprawy z dn. 21.12.2017r. 00:13:00:00:26:04),

zeznania świadka P. S. k. 134-136 (zapis rozprawy z dn. 21.12.2017r. 00:45:40-01:00:08)

karta przebiegu ciąży k.17, ZUS ZLA k.18,rozwiązanie umowy zlecenia k.11, informacja KRS k. 38-44, raporty zmianowe k.961-121

Powódka pismem datowanym na dzień 19 lipca 2016 r. wystąpiła do pozwanego wskazując, iż dotychczasowy łączący stosunek prawny stanowił stosunek pracy, a zatem umowa zlecenia w rzeczywistości była umową o pracę zawartą na czas określony. Nadto rozwiązanie umowy nastąpiło w okresie, kiedy powódka była już w ciąży i nie zawierało nawet przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Brak również wskazania nadawcy oświadczenia woli, błędna data zawarcia umowy. Z uwagi na treść art. 177 § 1 k.p. powódce przysługuje ochrona stosunku pracy, a zatem oświadczenie uznać należało za bezskuteczne.

dowód: pismo – k. 14-16

W okresie łączącej strony umowy powódka uzyskała wynagrodzenie w następującej wysokości: w maju 2016 r. - 160,53 zł, w czerwcu 2016 r. - 2.491,78 zł oraz w lipcu 2016 r. - 1.404,64 zł brutto.

dowód: karta wynagrodzeń k. 37

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania powódki oraz świadków P. S. i A. R.. Sąd przyznał walor wiarygodności tak zeznaniom powódki jak również świadków A. R. i P. S., uznając je za spójne, konsekwentne i wzajemnie koherentne. Sąd miał przy tym na uwadze, że świadek A. R. jest matką powódki zaś P. S. – byłym pracownikiem pozwanego, pozostającym z nim w sporze, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości. Zarówno powódka jak i świadkowie zeznawali w sposób spontaniczny, ich zeznania z pewnością nie były ukierunkowane na uzyskanie pozytywnego wyniku procesu, a powódką kierowało przede wszystkim poczucie krzywdy jak również przekonanie, że w okresie ciąży przysługuje jej ochrona i stałość zatrudnienia.

W ocenie Sądu zeznania J. D. i J. S. nie mogły stanowić podstaw ustaleń faktycznych w sprawie. Świadkowie, jakkolwiek konsekwentnie, zeznawali, że zawarta umowa miała charakter cywilnoprawny, że wolą stron było właśnie zawarcie umowy zlecenia w celu zabezpieczenia usług na rzecz pracodawcy. Także w zakresie niestawiennictwa powódki w pracy i nieusprawiedliwienia nieobecności Sąd odmówił nadania im waloru wiarygodności. Zeznania świadków stanowią wyraz przyjętego przez pozwanego stanowiska w sprawie i ukierunkowane zostały na wykazanie, że strony łączyła umowa zlecenia a tym samym rozwiązanie jej w trybie natychmiastowym zgodne było z zapisami umowy, a nie determinowane informacją o ciąży powódki.

W tym miejscu podkreślenia także wymaga, że z uwagi na nikłą świadomość prawną powódki, nie była ona w stanie w sposób precyzyjny uzasadnić swojego żądania, co prowadziło w konsekwencji do oceny zasadności powództwa przez przyzmat wszystkich żądań od momentu wniesienia powództwa do jego doprecyzowania na ostatnim terminie rozprawy poprzez wskazanie kwoty odszkodowania w wysokości 5.000 zł z tytułu rozwiązania umowy.

W ocenie Sądu wszystkie roszczenia zgłoszone przez powódkę, modyfikowane w toku postępowania, uznać należało za mające charakter pracowniczy a podstawą prawną ich dochodzenia są przepisy prawa pracy. Zatem merytoryczne rozważanie zasadności ostatecznie sprecyzowanego roszczenia o odszkodowanie jest uwarunkowane rozstrzygnięciem kwestii wstępnej (prejudycjalnej), a mianowicie tego, czy strony łączył stosunek pracy. Jeśli tak było, to konieczne jest

analizowanie zasadności roszczenia osadzonego w prawie pracy. Jeśli zaś stron nie łączył stosunek pracy, to roszczenie oparte na umowie zleceniu rozpoznawane winno być przez sąd cywilny.

Powódka pierwotnie wniosła m.in. o ustalenie stosunku pracy nawiązanego na czas określony oraz uznanie rozwiązania umowy za bezskuteczne.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kauzalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie. Elementami umowy o pracę są przede wszystkim: - wykonywanie pracy w sposób ciągły i powtarzający się, - osobiście, - na rzecz drugiego podmiotu (pracodawcy), - pod kierownictwem i nadzorem dyscyplinarnym pracodawcy, - w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, - na ryzyko pracodawcy i odpłatnie.

Konsekwencje przyznania danej umowie charakteru umowy o pracę są bardzo znaczące, przede wszystkim w sferze uprawnień pracowniczych, jak choćby sposobu rozwiązania stosunku pracy czy uprawnienia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.). Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Co do zasady zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, bowiem art. 738 § 1 zd. 1 k.c. stanowi, że przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. Zleceniobiorca ma obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zasadą jest odpłatność zlecenia, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Nie wyklucza się również umów o charakterze mieszanym - w takiej sytuacji określenie, jaki stosunek łączy strony, zależy będzie od tego, elementy jakiego stosunku (cywilnoprawnego czy pracowniczego) - przeważają w danej umowie. Dodać również należy, że nie ma czynności, które z racji swego rodzaju, charakteru, podlegałyby wyłącznie reżimowi cywilnoprawnemu i nie można byłoby zastosować do nich umowy o pracę. Pewne czynności niejako ze swej istoty nadają się do tego, aby stanowić przedmiot umów cywilnoprawnych, nie wymagają bowiem szczególnego podporządkowania, mogą być wykonywane przez osoby trzecie, nie tylko przez zleceniobiorcę. Jednakże zastosowanie w takich przypadkach umowy o pracę nie jest wykluczone i nie może być kwestionowane.

W wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r. (I PKN 191/98, OSNAP 99.14.449) Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron" (wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAP 99.19.627). O rodzaju zawartej umowy w warunkach gospodarki rynkowej rozstrzyga w pierwszej kolejności zgodna wola stron, jak i cel umowy. Oznacza to nie tylko respektowanie woli podmiotów, ale i ponoszenie przez każdy z nich odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 lutego 1998 r. (I PKN 532/97, OSNAP 99.3.81) wskazał, iż kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy, gdy strony realizują stosunek prawny, wyraźnie określony jako zobowiązanie cywilne i na podstawie formalnych umów cywilnoprawnych, wymaga odniesienia nie tylko do art. 22 § 1 k.p., w aktualnym stanie prawnym także z uwzględnieniem dyspozycji art. 22 § 1¹ k.p., ale konieczne jest również rozważenie wszelkich aspektów prawnych dotyczących zgodnego, a w konsekwencji skutecznego oświadczenia woli stron stosunku prawnego dotyczących jego cech istotnych. Cechy te obejmują wspólnie uzgodnione elementy faktyczne i prawne kształtujące treść umowy (essentialia negotii), które kreują charakter prawny nawiązanego i realizowanego stosunku prawnego.

W tym kontekście badanie oświadczeń woli stron stosunku prawnego powinno zmierzać do ustalenia ich rzeczywistej treści, co wymaga wykładni na tle reguł normatywno-interpretacyjnych zawartych w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11 k.p. oraz art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów.

W judykaturze utrwalone jest stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób jej wykonywania. Wszakże, realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, nie może być pojmowane jako abstrakcyjna reguła interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze istniejącego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli, zawartych w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Te reguły interpretacyjne powinny być stosowane również do aktualnie obowiązujących dyspozycji art. 22 § 1 i 1¹ k.p., które stanowią, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których trudno wykazać działania stron sprzeczne z postanowieniami zawieranych umów cywilnoprawnych.

Dokonując analizy ustalonego stanu faktycznego w kontekście przywołanej dyspozycji art. 22 § 1 kodeksu pracy należy stwierdzić, iż czynności wykonywane przez powódkę na podstawie umowy zlecenia miały charakter stosunku pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powódka była podporządkowana decyzjom pozwanego - reprezentowanego przez J. S., która bezpośrednio nadzorowała pracę powódki, wydawała bieżące polecenia w zakresie pracy powódki, organizowała pracę powódki, sama powódka zaś była zobligowana uwzględniać jej decyzje. Pozwany za pośrednictwem J. S. kontrolował pracę powódki, poprzez ustalanie grafików pracy, listy obecności, czy też zapisy na terminalu. Powódka świadczyła pracę osobiście, w sposób ciągły, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności, lecz wiąże się z wykonywaniem przez pracownika określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu oraz pod kierownictwem osoby odpowiedzialnej za całość spraw pracodawcy. Fakt nieprowadzenia akt osobowych dla powódki nie jest elementem przesądającym przyjęty kierunek

interpretacji bądź uniemożliwiającym przyjęcie oceny, iż powódka nie świadczyła na rzecz pozwanego pracy w ramach stosunku pracy.

Przebieg zatrudnienia powódki, sposób wykonywania pracy w sposób ciągły, z góry ustalonym miejscem jakim był sklep przy ulicy (...) w S., stale ustalone godziny pracy, osobiste świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy i odpłatnie przesądzają o charakterze łączącego strony stosunku pracy nie zaś cywilnoprawnego.

Wskazać w tym miejscu należy, iż pozwany zatrudnia niemalże wszystkich pracowników w oparciu o umowy cywilnoprawne, podejmując tym samym ryzyko w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Określenie przedmiotu umowy zlecenia jako usług w zakresie sprzedaży detalicznej towarów w sklepie jakkolwiek może stanowić o jej cywilnoprawnym charakterze, jednakże stałość miejsca pracy, z góry ustalone godziny pracy czy też bezpośredni nadzór kierownika z pewnością noszą cechy stosunku pracy.

Powódka jak i świadek P. S. jak również A. R. spójnie wskazywały na charakter pracy wykonywanej przez powódkę, pod nadzorem, w miejscu o godzinach wyznaczonych przez pozwanego. W tym zakresie twierdzenia świadka J. D. czy też J. S., że powódka wraz z innymi osobami samodzielnie ustalały grafik pracy, czy też że bardziej doświadczone pracownice udzielały wskazań co do zakresu wykonywanych prac nie zasługują na uwzględnienie. Charakter prowadzonej działalności, jak i bezsprzeczna obecność J. S. codziennie w miejscu pracy powódki jak i w przyległym barze wprost stanowią, że faktycznie, mimo, że świadek J. S. zaprzeczała, że była kierownikiem sklepu i baru, sprawowała ona kierownictwo nad pracownikami w imieniu pozwanego.

Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest przewaga tych elementów, które ustawowo kreują zakres pojęciowy stosunek pracy (vide wyrok SN z dnia 14 września 1998 r. publ. OSNP z 1999 r. z. 20, poz. 646).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż cechy statuujące stosunek pracy zostały spełnione tak, że można mówić o zawarciu umowy o pracę pomiędzy stronami niniejszego procesu. Nie można mówić o zatrudnieniu powódki w oparciu o cywilnoprawną umowę, gdyż o rodzaju umowy decyduje rzeczywistość jej treści i co za tym idzie spełnianie przesłanek decydujących o pracowniczym zatrudnieniu. Zatrudnienie w warunkach określonych § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Okres zatrudnienia powódki u pozwanego był bezsporny między stronami.

Nie sposób pominąć przy kwalifikowaniu stosunku prawnego łączącego strony : niski poziom świadomości prawnej powódki , jej brak doświadczenia życiowego i zawodowego , nieporadność, co jest widoczne z kontakcie z powódką , w takiej sytuacji odwoływanie się jedynie do zapisów umowy zlecenia nie daje pełnego obrazu węzła prawnego łączącego strony , a istnieje konieczność odwołania się do tego , jak umowa była wykonywana.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji co, do której Sąd nie miał żadnych wątpliwości mianowicie, iż strony procesu łączyła umowa o pracę.

W konsekwencji powyższego ustalenia ocena prawidłowości rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym podlegała rygorom określonym w art. 52 kodeksu pracy, pracodawca powołał się na nieobecność w pracy powódki jako przyczynę rozwiązania umowy .

Artykuł 52 § 1 k.p. wymienia w sposób enumeratywny przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, obejmujące: ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz zawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Na gruncie przedmiotowej sprawy pozwany wskazywał, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana w trybie natychmiastowym z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy przez okres siedmiu dni. Sąd nie dał

wiary twierdzeniom pozwanego, uznając, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że łącząca strony umowa została rozwiązana z powodu ciąży powódki, która w opinii pracodawcy stała się nieprzydatnym pracownikiem.

Powódka konsekwentnie wskazywała, iż podjęła kontakt telefoniczny z J. S. informując ją o ciąży i nieobecności, po czym to kierownik zwlekała ze spotkaniem z powódką, mimo uprzednich zapewnień o pomocy z jej strony w tej sytuacji.

Wskazać również należy, iż w toku postępowania pozwany również nie wykazał, by J. S. została przez niego upoważniona do rozwiązania z powódką umowy. J. D. wskazywał, że to on był osobą upoważnioną do działania w imieniu i na rzecz spółki, także w kwestiach kadrowych. Twierdzenia zatem, że J. S. została umocowana do tejsze czynności nie zostały w żadnym zakresie udowodnione.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W myśl art. 58 k.p., a który to z uwagi na zatrudnienie powódki na czas określony będzie miał zastosowanie, odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., 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. Okres wypowiedzenia obowiązujący powódkę w świetle poczynionych ustaleń wynosiłby dwa tygodnie, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 k.p.

Powódka żądała odszkodowania w wysokości 5.000 zł.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy z powódką naruszało przepisy o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, nie wskazywało bowiem żadnej przyczyny, nadto okoliczność nieobecności nieusprawiedliwionej powódki nie była prawdziwa, a jedyną i rzeczywistą przyczyną była ciąża powódki, która w ocenie pozwanego uniemożliwiała dalsze jej zatrudnianie. Przy czym podkreślenia wymaga, że z uwagi na dyskryminujący charakter rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, gdzie ustawodawca wskazuje, iż pracownice w ciąży korzystają ze szczególnej ochrony prawa pracy, Sąd uznał, iż wysokość żądanego odszkodowania zasługiwała w pełni na uwzględnienie.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wobec faktu, iż powódce przysługiwał hipotetycznie dwutygodniowy okres wypowiedzenia, wysokość odszkodowania kształtowała się na poziomie 925 zł.

Sąd orzekający mając na uwadze okoliczności sprawy, w tym utratę przez powódkę prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które w sytuacji dalszego zatrudnienia powódka miałaby zagwarantowane przez okres dwóch lat, uznał zasadność żądania odszkodowania ponad kwotę 925 zł na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu orzekającego na gruncie niniejszej sprawy występuje szczególny przypadek zawinienia pracodawcy, albowiem pracodawca dowiadując się o stanie ciąży pracownika pozbawił go możliwości zatrudnienia i środków utrzymania.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.08.2010r. w sprawie IIPK 28/10 OSNP 2011/23/24/296). Tym samym odpowiedzialność pracodawcy powstaje, gdy naruszenie przez niego przepisów było zawinione.

Przez winę rozumie się naganną decyzję człowieka, odnoszącą się do podjętego przez niego bezprawnego czynu (dotyczy to także zaniechania). Zwracając uwagę na sferę przeżyć psychicznych działającego podmiotu, jednocześnie

sprawcy bezprawnego czynu stawia się zarzut, że jego decyzja była naganna w konkretnej sytuacji. Istotą pojęcia winy jest więc możliwość postawienia sprawcy zarzutu niewłaściwego zachowania się. Takie ujmowanie winy stanowi konsekwencję posługiwania się na gruncie prawa cywilnego kategoriami analogicznymi do pojęcia winy w prawie karnym, a jednocześnie dominacji koncepcji normatywnej winy (a nie psychologicznej – por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wina jako podstawa...*, s. 88; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 198; W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Saffjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania...*, s. 204 i cyt. tam autorzy; Z. Banaszczyk (w:) *Kodeks...*, s. 1215 i cyt. tam autorzy). Także w orzecznictwie przyjmuje się, że na podstawie prawa cywilnego winę można przypisać podmiotowi prawa, kiedy istnieją podstawy do negatywnej oceny jego zachowania z punktu widzenia zarówno obiektywnego, jak i subiektywnego (tzw. zarzucalność postępowania) – por. wyrok SN z dnia 26 września 2003 r., IV CK 32/2002, niepubl.

Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną i nieumyślną – niedbalstwo. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to.

Odnosząc kwestię winy do odpowiedzialności z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż art. 415 k.c. nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188).

Taki kierunek wyznaczył także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.

Zgodnie z art. 58 k.p., odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mimo że art. 58 k.p. *expressis verbis* określa roszczenie majątkowe przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jako „odszkodowanie”, jego charakter prawny nie jest bezsporny. Podstawą istniejących w tej mierze wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania tego roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. W związku z tym roszczenie należne pracownikowi na podstawie art. 58 k.p. określa się w orzecznictwie i literaturze jako „odszkodowanie ustawowe”. W tym kierunku wypowiedział się m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z 17 listopada 1981 r. (sygn. akt I PR 91/81, OSNCP nr 5-6/1982, poz. 81) i 29 maja 1987 r. (sygn. akt I PRN 24/87, „Służba Pracownicza” nr 2/1988, s. 26). Za słuszny należy jednak uznać pogląd uznający je za roszczenie majątkowe *sui generis*, u którego podstaw – obok funkcji kompensacyjnej – leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8/2002, s. 18-19). Fakt, że w toku dalszych rozważań to świadczenie jest określane jako odszkodowanie, jest wynikiem stosowania konwencji terminologicznej przyjętej przez ustawodawcę, a nie analizy jego charakteru prawnego.

Konstytucyjność uzasadnianego treścią art. 58 w związku z art. 300 k.p. wyłączenia możliwości występowania z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi należy rozpatrywać w szerszym kontekście skutków wadliwych czynności prawnych w obszarze prawa pracy. Na początku należy przypomnieć, że szkodę, zwłaszcza w reżimie kontraktowym (szkodę wynikającą z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania) rozumie się jako „różnicę między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał gdyby zobowiązanie

zostało prawidłowo wykonane” (zob. T. Pajor, Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania, Warszawa 1982, s. 147; Z. Banaszczyk, [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. K. Pietrzykowski, t. I, wyd. 3, Warszawa 2004, s. 812-813). Adaptując powyższą definicję na potrzeby rozważanej sytuacji, nie można przyjmować założenia, że gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana wadliwie ze skutkiem natychmiastowym, to nie zostałaby rozwiązana w ogóle, a stosunek pracy trwałby przez bliżej nieokreślony czas. Nie można jednak również zakładać, jak zdaje się to czynić ustawodawca, że w takim wypadku, zamiast wadliwego rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym, umowa o pracę zostałaby, zgodnie z prawem, rozwiązana za wypowiedzeniem, tj. z upływem ustawowego lub umownego okresu wypowiedzenia. Tylko wówczas bowiem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia, miałoby racjonalne i spójne systemowo uzasadnienie. Prawidłowość tego rozumowania napotyka jednak dwojaki rodzaj przeszkody. Po pierwsze, nie wolno a priori zakładać, że w każdym wypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia istnieją okoliczności uzasadniające prawidłowe (zgodne z prawem) rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Po drugie, jak już wskazano, istnieją kategorie osób, co do których trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie. Pracodawca ma w tych wypadkach bardzo ograniczone prawo do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tej sytuacji, przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy, unormowanie konsekwencji majątkowych wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w analizowany sposób wydaje się nie tylko niesprawiedliwe, ale i niespójne konstrukcyjnie. Warto przy tym podkreślić, że zakres ochrony pracownika szczególnie chronionego, w odniesieniu do którego brak możliwości przywrócenia do pracy w następstwie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jest węższy niż wówczas, gdy taki pracownik został zwolniony z pracy za wypowiedzeniem i zostaje przywrócony do pracy (art. 47 § 1 zdanie drugie k.p.).

W dotychczasowej judykaturze Trybunału Konstytucyjnego oraz Sądu Najwyższego dotyczącej zróżnicowania roszczeń pracowniczych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy podkreśla się często, że ograniczenie wysokości należnego w związku z tym świadczenia jest podyktowane tym, że odmienne rozwiązanie, tj. przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy, eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia (zob. wyrok TK w sprawie o sygn. SK 34/01; wyrok SN z 11 stycznia 2001 r.).

Przy bliższej analizie możliwych stanów faktycznych nasuwa się jednak wniosek, że rozumowanie to jest jednostronne i niesprawiedliwe. Nie można, oczywiście, wymagać od pracodawcy, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Obawy co do wystąpienia takiego ryzyka rozwiewa jednak już wstępna analiza ogólnych reguł odpowiedzialności cywilnej (zarówno kontraktowej, jak i deliktowej), której istnienie i zakres jest wszak współwyznaczany przez element adekwatnego związku przyczynowego oraz uwzględnianie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody w określonych rozmiarach, które w tych sprawach będzie z reguły polegać na niedostatecznej aktywności w poszukiwaniu innej pracy. Tymczasem, w rezultacie obowiązywania systemu „wyłączonego odszkodowania ustawowego”, to pracodawca ma możliwość precyzyjnego skalkulowania konsekwencji ekonomicznych – swego rodzaju „rachunku zysków i strat” – związanych ze zwolnieniem pracownika z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa. Co więcej, jeżeli zwalniany pracownik zalicza się do grupy podmiotów szczególnie chronionych, a sytuacja pracodawcy uniemożliwia wydanie orzeczenia o przywróceniu do pracy, ten bilans – paradoksalnie – przemawia na rzecz zachowania niezgodnego z prawem. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia okazuje się po prostu rozwiązaniem „tańszym”. Sytuacja ta pozostaje w rażącej sprzeczności nie tylko z konstytucyjną deklaracją szczególnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), gwarancjami ochrony innych niż własność praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji) oraz zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Stan, w którym system prawny chroni interesy pracownika dotkniętego wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia nieefektywnie i częściowo, a równocześnie, w zakresie wykraczającym poza treść art. 58 k.p., zwalnia z odpowiedzialności podmiot dokonujący tej czynności prawnej w sposób niezgodny z prawem, wydaje się paradoksalny. Trybunał stwierdził, że w następstwie normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie

zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). Dodatkowo trzeba zauważyć, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji).

Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.

Trybunał Konstytucyjny ocenił w sprawie zgodność z Konstytucją normy kolizyjnej wywiezionej z przepisów art. 58 i art. 300 k.p. o takiej treści, jaką nadało jej utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego (zob. orzeczenia TK z: 8 maja 2000 r., sygn. SK 22/99, OTK ZU nr 4/2000, poz. 107; 6 września 2001 r., sygn. P 3/01, OTK ZU nr 6/2001, poz. 163; 28 stycznia 2003 r., sygn. SK 37/01, OTK ZU nr 1/A/2003, poz. 3; 9 czerwca 2003 r., sygn. SK 12/03, OTK ZU nr 6/A/2003, poz. 51; 28 października 2003 r., sygn. P 3/03, OTK ZU nr 8/A/2003, poz. 82, czy też 27 października 2004 r., sygn. SK 1/04, OTK ZU nr 9/A/2004, poz. 96), i normę o tej treści uznał za niezgodną z postanowieniami art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej.

Trybunał Konstytucyjny uznał jednak, że możliwa jest inna interpretacja zaskarżonych przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z nich normę kolizyjną zgodną z powołanymi wzorcami konstytucyjnymi. Punktem wyjścia powinno być stwierdzenie, powszechnie przyjmowane w dotychczasowym orzecznictwie sądów i doktrynie prawa, że „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej.

Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy tylko do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie według przepisów Kodeksu pracy, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, a zatem odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając różnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym

wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również **elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok TK z dn. 27.11.2007r. sygn. akt SK 18/05, 128/10/A/2007).**

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł tytułem odszkodowania biorąc pod uwagę również wartość szkody pojmowaną jako wartość wynagrodzeń oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jakie powódka uzyskałaby pozostając w zatrudnieniu przez okres objęty umową z dnia 26 04 2016r., których wysokość znacznie przewyższa kwotę 5 000 zł.

Sąd nadał wyrokowi zasądzającemu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.850 zł złotych zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego została ustalona w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w roku 2016 r. na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 169 ze zm.) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. 2015.1385).

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust 1 pkt 4 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 250 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.