

Sygn. akt VI P 487/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk, Ewa Zembrzycka-Wiater

Protokolant: Aneta Niedziałek

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2013 r. w Warszawie na rozprawie
sprawy z powództwa I. M.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę
orzeka

1. powództwo oddala;

2. zasądza od powódki I. M. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. kwotę 111,00 zł (sto jedenaste złotych), tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 487/11

UZASADNIENIE

W dniu 12 sierpnia 2011 roku pełnomocnik powódki I. M. złożył pozew przeciwko (...) S.A z siedzibą w W., w którym wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1998 roku, która to została zmieniona na podstawie porozumień z dnia 30 listopada 2004 roku oraz dnia 30 grudnia 2010 roku. Ostatnim stanowiskiem na którym powódka pracowała było stanowisko specjalisty ds. dystrybucji. Umowa ta została rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę. Stosunek pracy I. M. ustał dnia 30 czerwca 2011 roku (k.1-2). Jednak za porozumieniem z pracodawcą powódka nadal chodziła do pracy i wykonywała te same czynności, co przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dnia 03 sierpnia 2011 roku dyrektor finansowy pozwanej spółki oświadczył powódce, iż nie chce jej widzieć w pracy.

Pełnomocnik powódki w piśmie z dnia 09 listopada 2012 roku rozszerzył roszczenie o kwotę 1.697,01 zł. Zatem roszczenie powódki opiewało na kwotę 19.697,01 zł (k.120).

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k.8).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż nie doszło do zawarcia z I. M. umowy o pracę w dniach 24 czerwca-13 lipca 2011 roku, gdyż pozwany zaproponował powódce, aby świadczyła pracę na podstawie ustnej umowy zlecenia w okresie urlopu Dyrektora ds. Dystrybucji- B. K. (k.9). Powódka wyraziła zgodę na taki charakter współpracy z pozwanym.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy na czas określony od dnia 01 czerwca 1998 roku do dnia 31 sierpnia 1998 roku na stanowisku – Specjalista ds. rozliczeń z wynagrodzeniem miesięcznym: o stawce płacy zasadniczej w kwocie 1.400 zł plus premia uznaniowa (akta osobowe- część B –k. 1). Dnia 31 sierpnia 1998 roku powódka podpisała z pozwanym umowę na czas nieokreślony. Od dnia 01 września 1998 roku I. M. pracowała na stanowisku- Specjalista ds. rozliczeń z miesięcznym wynagrodzeniem: o stawce płacy zasadniczej w kwocie 1.500 zł plus premia uznaniowa (akta osobowe- część B –k. 3). Następnie aneksami do umowy zmieniano I. M. wynagrodzenie miesięczne, zgodnie z którym powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.460zł (akta osobowe- część B –k. 4), później 3.000 zł (akta osobowe- część B –k. 6). Dnia 31 listopada 2004 roku porozumieniem zmieniającym umowę o pracę zmieniono powódce stanowisko pracy. Od dnia 01 grudnia 2004 roku I. M. była zatrudniona na stanowisku koordynatora ds. Kolportażu z miesięcznym zasadniczym wynagrodzeniem w kwocie 4.000 zł plus premia uznaniowa (akta osobowe- część B- k. 16). Następnie dnia 30 grudnia 2010 roku porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 30 listopada 2004 roku zmieniono I. M. wynagrodzenie oraz stanowisko pracy. Od dnia 01 października 2010 roku powódka obejmowała stanowisko Specjalisty ds. Dystrybucji z miesięcznym zasadniczym wynagrodzeniem w kwocie 6.000 zł plus premia miesięczna 1,5 % przychodu od redystrybucji (akta osobowe- część B- k.24).

Powódka I. M. dnia 30 marca 2011 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę (akta osobowe- część C- k.2; zeznania świadka: B. K.- k. 102; P. T.- k. 105; zezna powódki- I. M.-k. 129), którego podpisania odmówiła (zeznania powódki I. M. k. 129, notatka służbowa z dnia 30 marca 2011 r. z podpisami A. K. – głównej księgowej i P. T. – dyrektora ds. planowania i rozliczeń k. 2 część C akt osobowych powódki.).

Przyczyną wypowiedzenia ww. umowy był trwający w przedsiębiorstwie pozwanego proces restrukturyzacji skutkujący zmniejszeniem zatrudnienia, a tym likwidacją stanowiska pracy (zeznania powódki I. M. k. 129), na którym była zatrudniona powódka oraz zmniejszenie kosztów działu kolportażu (zeznania świadka B. K.- k. 102-103).

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2011 roku, stosunek pracy rozwiązał się za trzymiesięcznym wypowiedzeniem na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 k.p., jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy (k. 1 część C akt osobowych powódki – wypowiedzenie z dnia 30 marca 2011 r., k. 3 – część C akt osobowych powódki – świadectwo pracy z dnia 05 lipca 2011 r.). Powódka nie odwoływała się do Sądu od wypowiedzenia umowy o pracę (zeznania powódki I. M. k. 129).

Wyplacono powódce wynagrodzenie za marzec 2011 roku w kwocie 6.000,00 zł, za kwiecień 2011 roku 6.000,00 zł oraz za maj 2011 roku w kwocie 7.697,00 zł (okoliczność bezsporna zaświadczenie z dnia 29 sierpnia 2011 r.- k.19).

Za ostatni miesiąc zatrudnienia na podstawie umowy o pracę wypłacono powódce następujące świadczenia za czerwiec 2011 r. wynagrodzenie w kwocie 6.000,00 złotych brutto - płaca zasadnicza, ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości 3.714,23 złote brutto, odprawę pieniężną z tytułu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyny niedotyczących pracowników w wysokości 19.697,00 złotych brutto, premię w wysokości 3.353,00 złote brutto przelewem na konto bankowe powódki 31 lipca 2011 r. (wyliczenia, lista płac – akta osobowe powódki).

W czasie wypowiedzenia umowy o pracę powódka zwróciła się do swojej bezpośredniej przełożonej- B. K. z prośbą, czy nie znalazło by się dla niej zatrudnienie w innym dziale w pozwanej spółce (zeznania powódki I. M. k. 129). Przełożona powódki wraz z J. D. zwróciła się w ww. kwestii do prezesa firmy P. W. (zeznania świadka B. K.- k. 102-103). Prezes wyraził pozytywną opinię odnośnie dalszej współpracy z powódką na podstawie umowy zlecenia (zeznania świadka B. K.- k. 102-103, częściowo zeznania powódki I. M. k. 129).

Na początku czerwca 2011 r. bezpośrednia przełożona powódki B. K. była u prezesa P. W. z informacją, że od 1 lipca 2011 roku nikogo nie będzie w dziale kolportażu, gdyż B. K. miała zaplanowany urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 22 czerwca do 08 lipca 2011 roku (B. K. była zatrudniona na stanowisku Dyrektora ds. Dystrybucji), którego nie mogła już odwołać. B. K. zapytała się prezesa, czy w związku z wcześniejszą rozmową na temat znalezienia jakiegoś zajęcia dla powódki, czy prezes wyrazi zgodę na to, by powódka została na umowę zlecenie na czas jej nieobecności urlopowej, a po jej powrocie z urlopu podejmie decyzję co dalej, czy powódka będzie potrzebna na jakieś zajęcia dodatkowe w spółce (k. 103 – zeznania świadka B. K.). Nie było poruszanej kwestii czy to miała być umowa o pracę czy umowa zlecenie (k. 103 – zeznania świadka B. K.). B. K. starała się poszukać dla powódki jakiegoś zajęcia w porozumieniu z prezesem. Na tym spotkaniu B. K. również uzgodniła z prezesem, że powódka nie będzie wykorzystywać urlopu, który jej przysługiwał w czasie wypowiedzenia i dostanie ekwiwalent.

Po tej rozmowie B. K. przekazała tę informację powódce, że prezes wyraził zgodę na takie rozwiązanie. Powódka się zgodziła. Przed wyjazdem urlopowym, około 20 czerwca 2011 roku, B. K. zadała pytanie powódce czy może zostać na umowę zlecenie podczas jej nieobecności (k. 103 – zeznania świadka B. K.). Nie było rozmowy z powódką o umowie o pracę lecz o umowie zlecenie (k. 103 – zeznania świadka B. K.). Powódka powiedziała, że przyjdzie do pracy (zeznania świadka B. K.- k. 103). W związku z tym faktem I. M. została zatrudniona w pozwanej spółce na umowę zlecenia na okres urlopu B. K. (zeznania B. K.- k. 103; k. 16; k.18). Powódka była świadoma jaki charakter będzie miała współpraca, gdyż w dniu 15 czerwca 2011 r. mailem skierowanym przez B. K. do E. K. ustalono, że w związku z planowanym urlopem B. K. powódka będzie potrzebna w pracy a nawiązanie współpracy miało być na podstawie umowy zlecenia do momentu powrotu B. K. z urlopu. Ponadto w korespondencji z dnia 15 czerwca 2011 r. wskazano, że powódka zobowiązana jest wykorzystać urlop wypoczynkowy w czasie wypowiedzenia w wysokości 13 dni, a więc w tym czasie powinna być na urlopie, z czego od następnego dnia przejścia na urlop zostałyby jej 3 dni. Natomiast w korespondencji mailowej z dnia 28 czerwca 2011 powódka w tytule maila podała „zlecenie”, w treści zaś zapytując do B. K. „czy ma zostać na umowę zlecenie” (k. 16-17). Powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 3.714,23 złote. Następnie dnia 08 lipca 2011 roku, ze względu na wypadek B. K., powódka została poproszona o dalsze kontynuowanie pracy na podstawie umowy zlecenia do dnia 13 lipca 2011 roku (odpowiedź na pozew z dnia 07 września 2011 roku- k. 10). Powódka nie miała sprecyzowanej końcowej daty do kiedy miała świadczyć pracę na rzecz pozwanej. B. K. była zainteresowana, żeby powódka została na umowę o zlecenie, ponieważ obawiała się, że nie poradzi sobie z pracą w dziale. Odbyła w tym związku rozmowę z prezesem w trakcie wypowiedzenia powódki o jej dodatkowej pracy w ramach umowy zlecenia (zeznania B. K. k. 104). W tym okresie I. M. miała wykonywać bieżące prace związane z funkcjonowaniem kolportażu, tzn. rozliczyć do końca redystrybucje Kina Domowego, rozliczyć i wystawić faktury za bieżące tytuły, zafakturować zamówienia ze sklepów internetowych, wysłać rozdzielnik NW, Korony IT i PC Worda, przesłać zestawienie prognozy sprzedaży do księgowości za czerwiec, zrobić ZKDP (oświadczenie dotyczące umowy zlecenia dla I. M. k. 18). Tak też było. I. M. w do połowy lipca kontaktowała się telefonicznie codziennie w sprawach zawodowych z pracownikami (...) S.A.: J. D. specjalistą do spraw sprzedaży prasy, oraz B. W.- specjalistą w telekorporatażu (zeznania świadka: J. D. k. 70-71; B. W.- k. 71-72). Powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki do dnia 13 lipca 2011 roku (k. 57-58).

Dnia 11 lipca 2011 roku I. M. otrzymała telefon, iż jej ojciec zmarł. Dnia 14 lipca 2011 roku powódka ze względu na pogrzeb ojca nie stawiała się do pracy. Tego też dnia zadzwoniono do powódki, aby oddała służbowy samochód.

W okresie od dnia 15 lipca 2011 roku do dnia 02 sierpnia 2011 roku I. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki I. M. k. 129).

Powódka nie podpisała umowy zlecenia nr (...)zgodnie z którą miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 2.290,00 złotych.

Za miesiąc lipiec 2011 r. za 8 dni pracy na podstawie umowy zlecenia zgodnie z art. 755 par. 2 k.c. wypłacono powódce kwotę 2.290,00 złotych brutto (6.000,00 złotych brutto/ 21 dni roboczych), (część C akta osobowe powódki).

Dnia 03 sierpnia 2011 roku powódka stawiała się do pracy i usłyszała, że już nie pracuje w pozwanej spółce (zeznania powódki I. M. k. 129).

W dniu 03 sierpnia 2011 r. powódka wystąpiła z pismem skierowanym do pozwanego, w którym wskazała, iż w związku z dorozumianym zawarciem umowy o pracę począwszy od 01 lipca 2011 r. uprzejmie informuje, że zgłasza gotowość do dalszego świadczenia pracy i jednocześnie wnosi o dopuszczenie jej do pracy (część C akta osobowe powódki).

Za świadczoną pracę w okresie od dnia 01 lipca 2011 roku do dnia 13 lipca 2011 roku powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.714,26 zł (akta osobowe powódki).

Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone według zasad liczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.565,67 złotych (okoliczność bezsporna, k. 117 zaświadczenie o wynagrodzeniu).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych powyżej dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała i co do których Sąd nie znalazł żadnych okoliczności mogących świadczyć o nieautentyczności lub nieprawdziwości zawartych w nich treści. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Ponadto ustalenia zostały oparte na wiarygodnych zeznaniach świadków J. D. (k.70-71), B. W. (k. 71-72), P. T. (k. 105-107), przede wszystkim zaś świadka B. K. (k. 102- 105), która nie jest już pracownikiem pozwanego i w sposób obiektywny opisała przebieg rozmów pomiędzy stronami odnośnie nawiązania stosunku prawnego na podstawie umowy zlecenia w okresie 01 lipca -13 lipca 2011 r. W ocenie Sądu zeznania te były spójne, wyczerpujące i nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd opierał się również częściowo na zeznaniach powódki I. M.(k. 129 -130).

Występujące rozbieżności, czy niejasności w stanowiskach stron, wynikają jedynie z niewłaściwej interpretacji faktów, a w szczególności przepisów prawa.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Pełnomocnik powódki pozwem z dnia 08 sierpnia 2011 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego (...)S.A. z siedzibą w W. o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w kwocie 18.000 zł, które to rozszerzył w toku postępowania na kwotę 19.697,01 zł, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pozwanego pracodawcę.

Analiza dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, dała podstawę do uznania, że roszczenie powódki dotyczące odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było to, że strony procesu łączyła umowa o pracę do dnia 30 czerwca 2011 roku, stosunek pracy rozwiązał się za trzymiesięcznym wypowiedzeniem na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 k.p., jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy oraz to, że powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego w okresie od dnia 01 lipca 2011 roku do 13 lipca 2011 roku.

Okolicznościami spornymi było to, na jakiej podstawie I. M.świadczyła pracę u pozwanej w okresie od dnia 01 lipca 2011 roku do dnia 13 lipca 2011 roku, czy na podstawie umowy o pracę, czy umowy zlecenia.

Zgodnie z brzmieniem art. 65 § 1 kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, natomiast § 2

przewiduje, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W doktrynie i judykaturze dominuje stanowisko, że na gruncie art. 65 k.c., który nakazuje uwzględnić różne kryteria oceny oświadczenia woli, takie jak: okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współzycia społecznego, ustalone zwyczaje, zgodny zamiar stron oraz cel umowy.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zeznania świadka B. K. oraz treść korespondencji mailowej z dnia 15 czerwca 2011 (k.16) i z dnia 28 czerwca 2011 roku (k.17) w ocenie Sądu stwierdzić należy, iż strony doszły do porozumienia, że w okresie urlopowym dyrektora ds. dystrybucji – B. K. powódka I. M. będzie świadczyć pracę na podstawie umowy zlecenia. Ponadto powódka otrzymała umowę zlecenia do podpisania i nigdy ze strony pozwanego nie było powiedziane, że strony podpiszą umowę o pracę. W związku z tym strona pozwana nie była zainteresowana zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, zwłaszcza w okresie procesu restrukturyzacji skutkującym zmniejszeniem zatrudnienia, w tym likwidacją wcześniejszego stanowiska pracy powódki. Zatem nie można uznać, iż została zawarta z powódką w okresie od 01 lipca 2011 roku do 13 lipca 2011 roku umowa o pracę. Raz jeszcze podkreślić należy, iż przed wyjazdem urlopowym, około 20 czerwca 2011 roku, świadek B. K. zadała pytanie powódce czy może zostać na umowę zlecenie podczas jej nieobecności (k. 103 – zeznania świadka B. K.). Nie było rozmowy z powódką o umowie o pracę lecz o umowie zlecenie (k. 103 – zeznania świadka B. K.). Powódka powiedziała, że przyjdzie do pracy (zeznania świadka B. K.- k. 103). W związku z tym faktem I. M. została zatrudniona w pozwanej spółce na umowę zlecenia na okres urlopu B. K. (zeznania B. K.- k. 103; k. 16; k.18). Powódka była świadoma jaki charakter będzie miała współpraca, gdyż w dniu 15 czerwca 2011 r. mailem skierowanym przez B. K. do E. K. ustalono, że w związku z planowanym urlopem B. K. powódka będzie potrzebna w pracy a nawiązanie współpracy miało być na podstawie umowy zlecenia do momentu powrotu B. K. z urlopu. Ponadto w korespondencji z dnia 15 czerwca 2011 r. wskazano, że powódka zobowiązana jest wykorzystać urlop wypoczynkowy w czasie wypowiedzenia w wysokości 13 dni, a więc w tym czasie powinna być na urlopie, z czego od następnego dnia przejścia na urlop zostałyby jej 3 dni. Natomiast w korespondencji mailowej z dnia 28 czerwca 2011 powódka w tytule maila podała „zlecenie”, w treści zaś zapytując do B. K. „czy ma zostać na umowę zlecenie” (k. 16-17). Powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 3.714,23 złote.

Korzystając z zasady swobody umów (art. 353z indeksem 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współzycia społecznego.

Podkreślić należy, iż o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Możliwość taka jest akceptowana zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie prawa pracy. Ponieważ umowa o zatrudnienie nie może mieć charakteru mieszanego, decydujące znaczenie ma w tego rodzaju przypadkach wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09 - niepublikowany, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Nie można także mieć wątpliwości, że powódka miała pełną świadomość tego wyboru i jego skutków, o czym świadczy korespondencja mailowa wysyłana przez powódkę.

Biorąc pod uwagę zgromadzony materiał dowodowy, uwzględniając różne kryteria oceny oświadczenia woli, takie jak: okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współzycia społecznego, ustalone zwyczaje, zgodny zamiar stron oraz cel umowy, zdaniem Sądu strony doszły do porozumienia, że w okresie od 1 lipca 2011 r. do 13 lipca 2011 r. powódka będzie wykonywać na rzecz pozwanego pracę na podstawie umowy zlecenia. Nie zmienia tej oceny fakt, iż powódka wykonywała na podstawie umowy zlecenia wszystkie te same czynności co wcześniej na podstawie umowy o pracę, gdyż taki właśnie zakres czynności do realizacji został uzgodniony przez strony.

Reasumując powyższe – stwierdzić należy, że nie można podnieść w tej sytuacji roszczenia odnośnie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż strony nie łączyła takowa umowa. Powódka świadczyła u pozwanej pracę na podstawie umowy zlecenia. Jedyne na marginesie wskazać należy, iż w niniejszej sprawie pełnomocnik powódki nie wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w spornym okresie tj. od 1 lipca 2013 r., jak również nie wniósł o dopuszczenie powódki do pracy.

Jeśli chodzi o sytuacje, których pracownicy świadczyli- kontynuowali pracę w sposób dorozumiany, po wygaśnięciu umów o pracę, takie sytuacje były przedmiotem analizy Sądu Najwyższego. Przede wszystkim należy wskazać, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona w sposób wyraźny (np. ustnie, pisemnie), ale również w sposób dorozumiany, a więc poprzez zachowanie, które nie pozostawia wątpliwości co do jej intencji. I tak np., dopuszczenie pracownika do pracy po rozwiązaniu się umowy o pracę na okres próbny, (dowożeniu go do firmy, zapewnienie pobytu w hotelu oraz wyżywienia, akceptowanie wykonywania przez niego pracy pod nadzorem) oznacza, że między stronami doszło do nawiązania umownego stosunku pracy (por. wyrok SN z II UKN 611/00, OSNP 2002-wkładka, Nr 5, poz. 7). W szczególności wola pracodawcy w zakresie ponownego zatrudnienia osoby, której stosunek pracy uległ już rozwiązaniu, może ujawniać się poprzez milczące dopuszczenie jej do wykonywania obowiązków służbowych. Zgodnie jednak ze stanowiskiem SN, wyrażonym w orzeczeniu z 11 kwietnia 2000 r. (I PKN 575/99, OSNP 2001, Nr 18, poz. 553), brak oświadczeń pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być jedyną przesłanką pozwalającą stwierdzić, iż wyraził on wolę kontynuacji zatrudnienia. Kluczowe znaczenie mają tu jednak okoliczności faktyczne, a w szczególności zachowanie pracodawcy.

W niniejszej sprawie jednoznacznie wskazać należy, iż pracodawca nie wyraził woli kontynuacji zatrudnienia, strony doszły do porozumienia, iż powódka będzie świadczyć pracę na podstawie umowy zlecenia na czas urlopu B. K..

W związku z powyższym Sąd uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz mając na względzie treść uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, zgodnie z którą „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”, doliczając koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.