

Sygn. akt III APa 4/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka – Szkibiel
Sędziowie:	SA Jolanta Hawryszko SA Urszula Iwanowska (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 17 lipca 2014 r. w Szczecinie

sprawy D. T.

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

o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie za nie zawarcie umowy przyrzeczonej

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 listopada 2013 r. sygn. akt VI P 4/13

1. oddała apelację,

2. zasądza od D. T. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

III A Pa 4/14

UZASADNIENIE

Powódka D. T. wniosła o nawiązanie stosunku pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. i wykonanie umowy przyrzeczonej zawartej w dniu 12 listopada 2012 r. oraz o zasądzenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy w kwocie 78.000 zł z odsetkami od dnia 11 lutego 2013 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka między innymi wskazała, że nie istnieją żadne podstawy, zarówno faktyczne, jak i formalne, które uzasadniałyby odmowę zawarcia przez pozwaną spółkę przyrzeczonej umowy o pracę. Powódka podkreśliła, że nigdy nie została zapoznana z oceną pracy sporządzoną przez zarząd spółki, a zatem nie mogła odnieść się w jakikolwiek sposób do ewentualnych zastrzeżeń, co do wykonywanych obowiązków, czy też zarzutów postawionych za ich niedopełnienie.

W ocenie powódki w czasie obowiązywania umowy o pracę na okres próbny w pełni wywiązywała się z powierzonych obowiązków, sumiennie wykonywała powierzone zadania, a zatem spełniła warunki do zawarcia przez pozwaną kolejnej umowy o pracę, która została przyrzeczona, zarówno w umowie przedwstępnej z dnia 16 października 2012 r., jak i w umowie o pracę na okres próbny z dnia 12 listopada 2012 r.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm wskazując, że w toku przeprowadzonego procesu sprawdzenia wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych ujawnione zostały istotne i liczne uchybienia w jej pracy oraz w posiadanych kwalifikacjach, a tylko pozytywna ocena pracy powódki była warunkiem podpisania umowy przyrzeczonej.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy opisał o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zawarła z powódką D. T. umowę przedwstępną w dniu 16 października 2012 r., zobowiązując się do zawarcia umowy o pracę na 3 miesięczny okres próbny do dnia 12 listopada 2012 r. W dniu 12 listopada 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 11 lutego 2013 r. W § 5 umowy zawarto postanowienie o następującej treści: zarząd spółki dokona oceny Pani pracy i – o ile będzie ona pozytywna – przedłuży umowę o pracę na czas określony 12 miesięcy i zaproponuje wynagrodzenie według stawki zasadniczej w wysokości 6.500 złotych brutto miesięcznie.

Po podjęciu pracy przez powódkę jej przełożona księgowa M. przekazała jej harmonogram szkolenia w okresie trwania umowy. Celem poszczególnych punktów harmonogramu było sprawdzenie deklarowanych przez powódkę umiejętności i konfrontację tych zdolności z warunkami pracy w pozwanej spółce. Powódka wykazywała w harmonogramie ile godzin poświęca na daną czynność. W trakcie pracy pojawiły się niepokojące fakty świadczące o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków przez powódkę. Świadek A. poinformował księgową M., że powódka przetrzymuje faktury pomimo, że mogłaby je mu przekazać. Stwierdził, że powódka, jako jego przełożona postanowiła przekazać mu część swoich obowiązków, na co on się nie godził. Doszło do zebrania działu księgowości, na którym księgowa M. zdyscyplinowała powódkę w przekazywaniu faktur i nie pozwoliła na przerzucenie obowiązków na świadka A.. W tym samym czasie powódka nie wysłała w terminie sprawozdania do NBP informując przełożoną, że system miał awarię. Okazało się, że żadnej awarii nie było. Okoliczność ta doszła do wiadomości prokurent B., która poleciła M. nasilenie kontroli powódki. Księgowa M. wykonała wtedy tzw. migawkę, czyli ile czasu w jednym dniu pracy zabiera powódce dana czynność. Migawka wykazała małą efektywność i opieszałość w pracy powódki. Do pierwszego spotkania pomiędzy powódką a prokurent B. doszło w dniu 24 stycznia 2013 r. Na tym spotkaniu powódka poinformowała prokurent o błędach w deklaracjach VAT i o działaniach M. która, jej zdaniem, poniżyła ją przed pracownikami działu księgowości. Prokurent podziękowała za wykrycie błędów i obiecała powódce rozmowę z udziałem księgowej M.. Poleciła M. przygotowanie oceny pracy powódki i zaprosiła je na spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. Spotkanie trwało ponad godzinę i dotyczyło oceny pracy powódki. Księgowa omawiała poszczególne punkty z harmonogramu informując powódkę, że negatywnie oceniono jej pracę w zakresie: znajomości i obsługi programu (...), ewidencji dokumentów księgowych, wprowadzania przelewów do systemu (...), terminowości sprawozdań do NBP, deklaracji (...), (...), deklaracji w sprawie podatków lokalnych, księgowania wyciągów z S.C (...), brak umiejętności obsługi (...), wspieranie innych pracowników i słaba znajomość języka angielskiego uniemożliwiająca samodzielną kooperację z partnerem niemieckim (brak samodzielności telefonicznej i mailowej). Pozytywnie oceniono natomiast pracę powódki w zakresie deklaracji VAT. Neutralna ocena dotyczyła zwalniania zamówień od klientów. W trakcie spotkania powódka miała możliwość odniesienia się do zarzutów, ale niewiele mówiła z uwagi na brak argumentów merytorycznych. Po spotkaniu prokurent stwierdziła, że decyzja co do przedłużenia umowy zapadnie 1 lutego 2013 r. Uznała z księgową M., że umowa nie zostanie przedłużona i upoważniła ją do złożenia w tej sprawie oświadczenie powódce. W dniu 1 lutego 2013 r. powódka dowiedziała się o

nieprzedłużeniu z nią umowy i wytransferowała dokumenty objęte klauzulą tajności na swoją pocztę mailową. Nikomu tych dokumentów nie przekazała.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie powołanych poniżej norm prawnych, Sąd Okręgowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 389 § 1 i 2 k.c. umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Jeżeli termin, w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona, nie został oznaczony, powinna ona być zawarta w odpowiednim terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej. Jeżeli obie strony są uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każda z nich wyznaczyła inny termin, strony wiążą termin wyznaczony przez stronę, która wcześniej złożyła stosowne oświadczenie. Jeżeli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie można żądać jej zawarcia.

Natomiast powódka powództwo o nawiązanie stosunku pracy opierała na art. 390 k.c., który stanowi, że jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyla się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Strony mogą w umowie przedwstępnej odmiennie określić zakres odszkodowania. Jednakże, gdy umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej, w szczególności wymaganiom co do formy, strona uprawniona może dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej.

Następnie Sąd Okręgowy podkreślił, że w jego ocenie klauzula zawarta w § 5 umowy o pracę na czas określony z dnia 12 listopada 2012 r. nie była umową przedwstepną, albowiem oprócz essentialia negotii, czyli okresu, na który miałyby zostać zwarta umowa o pracę, stanowiska proponowanego powódce i wysokości wynagrodzenia za pracę, umowa zawierała warunek, czyli postanowienie, które jest charakterystyczne dla umowy warunkowej, a nie przedwstępnej. Warunkiem tym była pozytywna ocena pracy powódki przez zarząd spółki. Sąd meriti zaznaczył, że z utrwalonego stanowiska doktryny wynika, iż umowa przedwstępna różni się zasadniczo od umowy zawartej pod warunkiem. Świadczenie dłużnika w umowie przedwstępnej nakierowane jest na zawarcie umowy stanowczej, tymczasem w umowie zawartej pod warunkiem oświadczenie dłużnika jest definitywne w chwili zawarcia umowy, a tylko skuteczność aktu jest zależna od spełnienia się zdarzenia przyszłego i niepewnego. Gdy to zdarzenie spełni się, umowa podlega wykonaniu bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń przez strony (zob. W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania...*, s. 171; A. Ohanowicz, *Zobowiązania...*, s. 139).

Zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, skoro nie doszło do zawarcia umowy przedwstępnej, to powódka nie mogła dochodzić żadnych roszczeń z art. 390 k.c., a wniosek ten nie zwolnił Sąd od oceny klauzuli umownej zawartej w umowie o pracę z dnia 12 listopada 2012 r.

Następnie sąd pierwszej instancji podniósł, że bezspornym w sprawie jest, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony do dnia 11 lutego 2013 r. Przy czym, powódka zeznała, że zdawała sobie sprawę z charakteru zawartej umowy, a w szczególności z faktu jej rozwiązania po upływie okresu, na który została zawarta. Roszczenie o nawiązanie stosunku pracy zostało wywiedzione z klauzuli umownej, która została zawarta w § 5 umowy o pracę. Jednocześnie sąd meriti miał na uwadze, że strona pozwana nie negocjowała roszczeniowego charakteru tego zapisu skupiając się na merytorycznej ocenie pracy powódki. Pozwana przyznawała, że ocena pracy powódki dokonywana była w sposób niesformalizowany, czyli taki, który nie przewidywał sprzeciwu powódki w zakresie dokonanej oceny.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał za konieczne ustalenie czy klauzula zawarta w § 5 umowy o pracę miała charakter roszczeniowy. Przeciwnie powódka zgodziła się na taki zapis umowy i nie żądała przyznania sobie prawa do kwestionowania oceny jej pracy przez zarząd spółki. W ocenie sądu pierwszej instancji powodowało to podobny skutek jaki występuje z tzw. premią uznaniową czyli nagrodą. Nie ma ona charakteru roszczeniowego, albowiem to zarząd decyduje czy ją wypłaci. Podobnie było z przedłużeniem umowy o pracę na kolejne 12 miesięcy, albowiem to zarząd

decydował, czy taką umowę z powódką zawrzeć. Już z tego powodu, czyli braku roszczeniowego charakteru klauzuli umownej, Sąd Okręgowy uznał, że powództwo winno być oddalone.

Analizując stanowiska stron, w tym strony pozwanej, która podniesionych argumentów nie powoływała, Sąd Okręgowy dokonał rozważań przy założeniu, że klauzula umowna ma charakter roszczeniowy, ponieważ pada tam sformułowanie o "pozytywnej ocenie pracy powódki", czyli pojawia się obiektywny miernik decyzji pozwanej o zawarciu umowy na kolejne 12 miesięcy. Zdaniem tego Sądu, zgromadzony materiał dowody jednoznacznie wykazał, że pozwana spółka, nie dokonując pozytywnej oceny pracy powódki, nie naruszyła prawa. Sąd ten miał na uwadze, że to powódka przyznała, iż została poinformowana, że pozwana spółka dokona oceny jej kwalifikacji deklarowanych w podaniu o pracę w okresie do 11 lutego 2013 r. Potwierdziła zeznania prokurenta i księgowej, że otrzymała harmonogram szkolenia i sukcesywnie był on przez nią realizowany. Przyznała, że po około dwóch miesiącach księgowa M. zaczęła ją bardziej kontrolować i zwracać uwagę na błędy. Wprawdzie powódka uznała to za szykanowanie jej osoby, ale zeznania świadka A. i M. potwierdziły, że były podstawy do nasilenia kontroli przebiegu jej pracy. W pracy powódki zdarzały się błędy, na które jej przełożona musiała reagować. Powódka bezpodstawnie przetrzymywała faktury potrzebne świadkowi A. do dalszej pracy. Próbowwała przerzucić na swojego podwładnego część swoich obowiązków i dopiero interwencja jej przełożonej tj. księgowej M. temu zapobiegła. W styczniu 2013 r. prokurent B. oczekiwała na pierwsze efekty pracy powódki i od świadka M. dowiedziała się, że po dwóch miesiącach powódka nie zrealizowała podstawowych punktów harmonogramu szkolenia tj. nie wykazała deklarowanych umiejętności i posiadanej wiedzy. Nakazała zmobilizowanie powódki i wtedy świadek M. zrobiła tzw. migawkę, czyli analizę przebiegu pracy powódki w ciągu jednego dnia roboczego. Okazało się, że powódka pracuje opieszale i nieefektywnie. Ostatecznie w dniu 29 stycznia 2013 r. odbyło się spotkanie prokurent B. i księgowej M. z powódką. Było ono poprzedzone rozmową powódki z prokurentem w sprawie jej nie najlepszych relacji z księgową. Chodziło o zebranie działu księgowości, na którym księgowa M. cofnęła polecenie powódki w sprawie przejścia przez świadka A. części jej obowiązków. Sąd meriti uznał, że spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. dotyczyło oceny pracy powódki i jej twierdzenia, iż była to luźna rozmowa o jej relacjach z księgową, nie zasługiwały na wiarę. Powódka przyznała, że spotkanie trwało ponad godzinę. Trudno przyjąć, że sprawę konfliktu z księgową prokurent B. omawiała z nią przez półtorej godziny. Sąd Okręgowy dał w tym zakresie wiarę zeznaniom prokurenta i księgowej, że w czasie rozmowy po omówieniu przebiegu zebrania w sprawie przekazania A. części obowiązków powódki, doszło do oceny pracy powódki. Analizowano kolejne punkty harmonogramu i księgowa omawiała co ocenia negatywnie, a co pozytywnie. Prokurent to odnotowywała i ostatecznie na 14 zadań tylko dwa zostały uznane za zrealizowane, a pozostałych 12 oceniono negatywnie. Jak zeznały księgowa i prokurent powódka tę ocenę przyjęła milcząco i nie protestowała. Sąd pierwszej instancji rozważył także, że powódka w swoich zeznaniach bagatelizowała swoje błędy w pracy. Przyznała się do próby przekazania części obowiązków świadkowi A., nieradzenia sobie z programem (...), niewysłania w terminie deklaracji do NBP, przewlekłości w wykonywaniu zadań, słabej znajomości języka angielskiego, szczególnie w mowie. Jej tłumaczenia, że opóźnienie w wysłaniu deklaracji do NBP spowodowała awaria systemu nie było poparte informacją, iż taka awaria miała miejsce. Argumenty, że opóźnienia w pracy były od niej niezależnie – w ocenie sądu meriti – nie były wiarygodne, ponieważ inni pracownicy te same czynności wykonywali w krótszym terminie. Powódka twierdziła, że w dniu 29 stycznia nie doszło do oceny jej pracy. Sąd Okręgowy uznał, że być może źle zrozumiała prokurent B., która poprosiła ją o obecność w pracy w dniu 1 lutego 2013 r., gdyż wówczas zostanie poinformowana o ostatecznej decyzji co do przedłużenia umowy o pracę. Dzień 1 lutego 2013 r. był dniem ostatecznej decyzji w jej sprawie, ale spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. było okazją dla powódki do przekonania prokurenta i księgowej o swoich kwalifikacjach. Ostatecznie prokurent spółki dokonała oceny pracy powódki, która wykazała poważne uchybienia w wykonywaniu obowiązków, a w szczególności nie potwierdziły się deklarowane przez powódkę umiejętności i poziom posiadanej przez nią wiedzy. W dniu 1 lutego 2013 r. powódka dowiedziała się od księgowej M. o nieprzedłużeniu z nią umowy o pracę i już po tym fakcie naruszyła obowiązujące ją do 11 lutego 2013 r. zasady poufności transferując kilka dokumentów na swoją pocztę elektroniczną. Powódka przyznała, że w ten sposób naruszyła regulamin spółki. Zachowanie to, choć nie brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o nieprzedłużeniu z powódką umowy o pracę, miało jednak jednoznacznie negatywny wydźwięk, przy ocenie jej pracy w pozwanej spółce, pod kątem zastosowania klauzuli umownej z § 5 umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie tylko nie zdołała pozytywnie zrealizować harmonogramu szkolenia, ale swoim zachowaniem

rażąco naruszyła zasady poufności obowiązujące u jej pracodawcy, co dyskwalifikowało ją jako osobę aspirującą do stanowiska zastępcy głównego księgowego, w liczącej kilkaset osób firmie.

Reasumując sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwana spółka miała podstawy do braku pozytywnej oceny pracy powódki i tym samym nie miała obowiązku nawiązania z powódką umowy o pracę na okres kolejnych 12 miesięcy od dnia 12 lutego 2013 r.

Dokonując ocena dowodów Sąd Okręgowy wskazał, że nie budziły wątpliwości dowody z dokumentów, albowiem ich treści strony nie podważały. Jedynym dokumentem, do którego powódka miała zastrzeżenia był protokół ze spotkania w dniu 29 stycznia 2013 r. W ocenie Sądu był to dokument prywatny, czyli zawierał informację, które posiadały osoby, które go podpisały tj. prokurent i księgowa. Sąd uznał go za wiarygodny w tym sensie, że w sposób prawdziwy odzwierciedlał przebieg spotkania w tym dniu. Świadczyły o tym zgodne zeznania prokurenta i księgowej, potwierdzenie przez powódkę, że spotkanie trwało ponad godzinę. Jak już wskazano wyżej, sąd meriti uznał, że nie sposób przyjąć, iż kwestia przekazania obowiązków świadkowi A. i reakcja na to księgowej zabrała tyle czasu. Nadto, według tego sądu, zasady doświadczenia życiowego i racjonalności nakazywały dać wiarę pracodawcy, że na dwa tygodnie przed rozwiązaniem umowy o pracę dokonuje oceny pracy powódki pod kątem jej przedłużenia o kolejne 12 miesięcy. Tak samo sąd pierwszej instancji ocenił nasilenie kontroli codziennych czynności wykonywanych przez powódkę, albowiem nadchodził termin podjęcia decyzji w sprawie jej przyszłości. Co do osobowych źródeł dowodowych Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania świadka A., Ł. i świadka M., nie dając wiary zeznaniom powódki w zakresie twierdzenia, że wszystkie zadania wynikające z harmonogramu szkolenia wypełniła dobrze, ponieważ sama przyznała, iż wielu z nich nie wypełniła. Jej argumenty w zakresie zarzucanych jej uchybień w pracy były niezrozumiałe, a czasami nieprawdziwe. Nieprawdziwy był argument, że zwłoka w wysłaniu dokumentów do NBP wynikała z awarii systemu, gdyż takiej nie było. Niezrozumiałe były twierdzenia, że powolne wykonywanie poszczególnych elementów harmonogramu było faktem, ale gdyby robił to inny pracownik, to też by sobie z tym nie poradził. Powódka w ten sposób przyznawała prawdziwość zarzutów, w szczególności przyznała, że nie poradziła sobie z programem (...). Przyznała też słabą znajomość angielskiego. Oceniając zeznania prokurenta spółki sąd meriti uznał je za wiarygodne wskazując, że nie zawierały one sprzeczności i pokrywały się, w szczególności, z zeznaniami księgowej M.. Zeznania te były logiczne, bo nie sposób odmówić racjonalności działaniu nakierowanemu na sprawdzenie umiejętności zawodowych powódki, przed podjęciem decyzji co jej dalszego zatrudnienia. W ocenie tego sądu, to właśnie powódka popadała w sprzeczność kiedy twierdziła, że do dnia 1 lutego 2013 r. nie doszło do oceny jej pracy, ale wcześniej przyznała, iż był harmonogram szkolenia i go wypełniała. Co do okoliczności związanych z atakiem na świadka A. dokonany przez męża powódki, to – według sądu pierwszej instancji – nie miała ona znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem nie dotyczyła jakości pracy powódki. Podobnie rzecz się miała z pominiętym przez sąd dowodem z przesłuchania świadka B. na okoliczność uzyskania wiedzy o zwolnieniu powódki. Przedłożone nagranie rozmowy B. - A. świadczy tylko o tym, że pod koniec stycznia 2013 r. współpracownicy powódki zastanawiali się jakie będą jej dalsze losy, w kontekście informacji o planowanej rozmowie z prokurentem spółki. Było to zachowanie naturalne i nie miało znaczenia dla oceny zasadności roszczenia powódki. Zostało zresztą zgłoszone zbyt późno, ponieważ trudno uwierzyć, że powódka odkryła to nagranie dopiero przed rozprawą (art. 217 § 2 i 3 k. p. c.), a nadto pełnomocnik powódki nie złożył zastrzeżeń do postanowienia o oddaleniu jego wniosków dowodowych.

Na zakończenie Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów formalnych powódki sprowadzających się do poddania w wątpliwość jakiegokolwiek oceny pracy powódki przeprowadzonej przez inną, niż jednoosobowy zarząd spółki, osobę. Sąd wskazał, że rozumowanie to w sposób literalny odnosiło się do zapisu umowy o pracę o ocenie pracy powódki przez "zarząd spółki" i do jednoznacznego stwierdzenia prokurenta B., iż prezes spółki nie dokonywał oceny pracy powódki. W tym zakresie sąd meriti powołał się na Kodeks cywilny, który w art. 109¹ stanowi, że prokura jest pełnomocnictwem udzielonym przez przedsiębiorcę podlegającego obowiązkowi wpisu do rejestru przedsiębiorców, które obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Nie można ograniczyć prokury ze skutkiem wobec osób trzecich, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nie było sporne, iż prokurent B. dysponowała prokurą samoistną. Była zatem upoważniona przez zarząd spółki do dokonywania wszelkich czynności sądowych i pozasądowych, a powódka nie mogła twierdzić, że decyzje podjęte przez prokurenta wobec niej były bezskuteczne (vide § 2 w/w przepisu). W umowie o pracę zamieszczono zapis „zarząd spółki”, ale przepisy ogólne wyraźnie wskazują na kompetencje zarządu oddania wszelkich spraw spółki w ręce prokurenta samoistnego. Powyższe oznaczało, że prokurent B. miała umocowanie do oceny pracy powódki i tym samym względy formalne zostały dochowane.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego nie ulegało wątpliwości, że powódka zgodziła się na warunki wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 12 listopada 2012 r. Zaakceptowała zatem umowę, która rozwiązuje się z upływem terminu na jaki została zawarta, tj. z dniem 11 lutego 2013 r. Co więcej zgodziła się na § 5 umowy, który w ręce zarządu spółki (prokurenta) oddawał ocenę jej pracy. Pozwana takiej oceny dokonała i jak ustalono, nie była ona dla powódki pozytywna. Ocena opierała się na obiektywnych przesłankach i nie można jej zarzucić arbitralności, czy stronniczości. Dlatego nie można było uznać roszczenia powódki za zasadne.

Ponadto sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 264 § 3 k.p.c. żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. W niniejszej sprawie pozwana odmówiła nawiązanie stosunku pracy w dniu 19 lutego 2013 r., a pozew został złożony w dniu 21 lutego 2013 r.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Okręgowy orzekł o oddaleniu powództwa. Konsekwencją przegrania sprawy przez powódkę było obciążenie jej kosztami zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim w całości nie zgodziła się D. T., która działając przez pełnomocnika, w wywiedzionej apelacji zarzuciła mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 389 § 1 k.c., poprzez jego błędną wykładnię, polegające na przyjęciu, że umowa zawarta przez strony w dniu 12 listopada 2012 r. nie jest w rzeczywistości umową przedwstępną, a jedynie umową warunkową, podczas gdy umowa łącząca strony zawiera postanowienia istotne dla umowy przyrzeczonej i spełnia wszystkie przesłanki prawem przewidziane dla umowy przedwstępnej;
- 2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., mającego istotny wpływ na treść orzeczenia, polegające na niekonsekwencji w rozważaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz selektywnej ocenie dowodów, wyrażającej się w przyjęciu, iż wszystkie dowody powołane przez pozwaną są wiarygodne, a dowody przedstawione przez powódkę nie zasługują na uwzględnienie, a także rozważenie materiału dowodowego z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, z góry podporządkowane wydanemu rozstrzygnięciu;
- 3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu, że ocena pracy powódki miała nastąpić w sposób odformalizowany podczas, gdy treść umowy przedwstępnej uregulowała sposób oceny pracy powódki, wyrażonej wyłącznie przez zarząd pozwanej spółki, a zatem jedynie stanowiska zajętego przez ten organ i w formie uchwały.

Biorąc pod uwagę powyższe apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zobowiązanie pozwanej do nawiązania z powódką stosunku pracy i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za okres pozostawania bez pracy w kwocie 78.000 zł wraz z odsetkami od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji, według norm przepisanych;

ewentualnie

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia w zakresie

kosztów sądowych za postępowanie apelacyjne.

W uzasadnieniu skarżąca między innymi podniosła, że zakwalifikowanie przez sąd pierwszej instancji umowy zawartej w dniu 12 listopada 2012 r. jako umowy warunkowej a nie przedwstępnej jest obiektywnie nieuzasadnione, ponieważ w świetle uwarunkowań prawnych nie ma normy zakazującej zawierania umów przedwstępnych pod warunkiem lub z zastrzeżeniem terminu. Istotą tej umowy jest bowiem zawarcie w niej istotnych postanowień umowy przyrzecznej, a w niniejszym przypadku essentialia negotii umowy o pracę. Umowa między stronami z dnia 12 listopada 2012 r. spełniała te przesłanki. Apelująca zaznaczyła, że w przedmiocie zawierania umów przedwstępnych pod warunkiem wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, który w wyroku z dnia 27 grudnia 2012 r., w sprawie I ACa 381/12, wskazał, że umowa przedwstępna może zawierać warunek (...), gdyż umowy przedwstępne nie są umowami definitywnymi, o charakterze prawnorzeczowym (rozporządzającym). Wynika to choćby z systematyki kodeksu cywilnego, która umowę przedwstępną umieściła w księdze III „Zobowiązania”. Tym samym umowa przedwstępna ma jedynie charakter zobowiązujący, zaś do umów o tym charakterze nie ma zakazu zastrzegania warunku - art. 157 § 2 k.c. W ocenie powódki przy uwzględnieniu przedstawionego stanowiska Sądu Apelacyjnego, fakt zdyskwalifikowania umowy zawartej przez strony jako umowy przedwstępnej i jednocześnie wskazanie, że już z tych powodów żądanie powódki winno zostać oddalone, zasługuje na szczególną dezaprobatę. Zdaniem apelującej stanowisko prezentowane Sąd Okręgowy świadczy o braku obiektywizmu w niniejszym postępowaniu, a zatem o jego stronniczości. Jednocześnie skarżąca podkreśliła, że strony nie kwestionowały w toku postępowania charakteru umowy zawartej w dniu 12 listopada 2012 r. jako umowy przedwstępnej.

Następnie powódka nie zgodziła się z argumentacją Sądu Okręgowego, że spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. było w rzeczywistości oceną jej pracy, a nie - jak twierdzi powódka - w celu omówienia konfliktu pomiędzy skarżącą a księgową, gdyż spotkanie owe trwało 1,5 godziny. Zdaniem Sądu czas trwania spotkania, przemawiał za przyjęciem twierdzeń pozwanej, że odbyło się ono w celu dokonania oceny pracy D. T.. Taka argumentacja Sądu - według apelującej - jest niezgodna z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego i jako taka nie może się ostać. Czas trwania spotkania nie może być argumentem dla przyjęcia takiej tezy, tym bardziej, że jest to argument dla prezentowanej przez Sąd tezy w istocie jedyny, bowiem Sąd nie podał żadnych podstaw takiego rozumowania, wskazując jedynie, że trudno przyjąć aby sprawa konfliktu powódki z księgową mogła być omawiana przez 1,5 godziny. Z takiej argumentacji trudno wywieść jaki był tok myślenia Sądu, a przede wszystkim czy spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. było za krótkie czy zbyt długie dla omówienia tematu wspomnianego rodzaju. Natomiast według skarżącej, za prawdziwością jej twierdzeń w omawianym zakresie świadczy brak jakiegokolwiek pisma z jej podpisem, dotyczącego takiej oceny lub przynajmniej potwierdzającego fakt udziału powódki w takim spotkaniu. Przedstawione przez pozwaną pismo z dnia 29 stycznia 2013 r. dotyczące jakoby oceny pracy powódki, które nie zawierało jej podpisu, w ocenie apelującej, zostało sporządzone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania i było nieudolną próbą zdyskwalifikowania prawdziwości jej stanowiska. Nadto powódka zwróciła uwagę, że umowa przedwstępna jednoznacznie sformułowała, iż umowa o pracę na okres 12 miesięcy zostanie podpisana z powódką po pozytywnej ocenie jej pracy przez „zarząd Spółki”, a nie przez osoby występujące jako uprawnione w imieniu i na rzecz „pracodawcy”. Powyższe sformułowanie jednoznacznie świadczy o woli i ustaleniach stron tej umowy, że wskazywana ocena pracy powódki ma i winna być dokonana jedynie przez ten organ pozwanej spółki, a nie w oparciu np. o prokurenta - pełnomocnika zarządu, który w niniejszej umowie występował już w charakterze „pracodawcy”. Przy czym zgodnie z kodeksem spółek handlowych, zarząd wyraża swoje stanowisko w formie uchwały. Taka jednak nigdy nie została przez zarząd podjęta. Pozwana zatem, nie dopełniła procedury i formy dokonania oceny pracy powódki, którą zgodnie przyjęła podpisując z powódką umowę przedwstępną.

Ponad powyższe apelująca podniosła, że przedstawiony przez nią dowód w postaci nagrania, ponad wszelką wątpliwość świadczy o tym, że pozwana poczyniła już zmiany kadrowe zanim dokonała oceny pracy powódki, która miała nastąpić w dniu 1 lutego 2013 r., ponieważ z rozmowy tej jednoznacznie wynika, że już 24 stycznia 2013 r. pozwana nie miała zamiaru podpisywać z powódką umowy przyrzecznej. Dlatego, dla skarżącej nie zrozumiałe jest stanowisko sądu pierwszej instancji, że przedstawione nagranie wskazuje, iż pracownicy pozwanej jedynie zastanawiali się nad jej losem. Zdaniem powódki dowód ten dyskwalifikował zarówno zeznania świadków pozwanej

jak i przedstawione przez nią dowody w postaci dokumentów. Dla strony całkowicie nieuzasadnionym było pominięcie wskazywanego dowodu przez Sąd Okręgowy, jako spóźnionego, w sytuacji, gdy powódka w sposób wiarygodny i spójny wyjaśniła przyczyny zgłoszenia tego wniosku na rozprawie w dniu 4 listopada 2013 r.

Zadaniem skarżącej, całkowicie nieuzasadnione i wręcz stronnicze ze strony sądu pierwszej instancji było przyjęcie jako niewiarygodnych zeznań i twierdzeń powódki dotyczących w szczególności aspektów i okoliczności związanych z analizą przesłanek mających dotyczyć oceny jej pracy. W opinii apelującej zadziwiające jest, że Sąd Okręgowy wyjaśnienia merytoryczne powódki odnoszące się do poszczególnych zarzutów pozwanej przyjmuje jako np. „bagatelizowanie problemów”, czy jako podawanie nieprawdy, w sytuacji, gdy w sposób oczywisty pomija w tym względzie fakty potwierdzające racje powódki wynikające także z korespondencji jaką powódka w związku tzw. oceną jej pracy prowadziła z pracodawcą na etapie przedsądowym. Powódka w trakcie swojego przesłuchania w charakterze strony w sposób pełny i wyczerpujący merytorycznie odniosła się do każdego z zarzutów pozwanej wynikających z pisma z dnia 29 stycznia 2013 r. i z tylko znanych sądowi pierwszej instancji przyczyn wyjaśnienia te zostały przyjęte jako niewiarygodne lub sprzeczne wzajemnie.

W odpowiedzi na apelację (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą wskazując między innymi, że zarzucana apelacją postać naruszenia prawa materialnego występuje wówczas, gdy sąd wadliwie interpretuje elementy i treść normy prawnej, rozumiejąc odmiennie ich znaczenie w stosunku do tego, które powinno być wynikiem właściwego zastosowania prawidłowych reguł wykładni. Tymczasem treść uzasadnienia apelacji w tym akurat zakresie nie wskazuje na wystąpienie takiej właśnie postaci naruszenia. Wyrażone bowiem w apelacji zarzuty dowodzą tego i tylko tego, że powódka kwestionuje - jej zdaniem - wadliwe zastosowanie przez sąd pierwszej instancji przywołanych przez siebie przepisów, a więc zarzuca w istocie niedokonanie koniecznego - w jej ocenie - aktu subsumpcji, co przecież nie może być równoznaczne ani z błędnym rozumieniem normy prawnej ani błędnym zastosowaniem.

Pozwana wskazała, że umowa z dnia 12 listopada 2012 r. była wykonaniem uprzedniej umowy przedwstępnej o zawarciu umowy terminowej na okres próbny, a ta umowa zawierała zapis (§ 5) kształtujący jej warunkowy charakter. W ocenie spółki tej kwestii sąd pierwszej instancji poświęcił wiele miejsca i w sposób logiczny wywiódł bezzasadność stanowiska powódki. Dalej spółka podniosła, że zarzuty naruszenia prawa formalnego nie wytrzymują krytyki, bowiem zaprezentowane przez Sąd Okręgowy kryteria oceny dowodów i bardzo wszechstronne odniesienie się do argumentacji powódki ujęte w sposób przewidziany w art. 233 § 1 k.p.c., - co potwierdza wręcz wzorowo sporządzone uzasadnienie zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.) - w pełni odpowiada wymaganiom ustanowionym przez prawo. Pozwana podkreśliła, że uzasadnienie nie pomija żadnego z przeprowadzonych dowodów, wnioski zaś wyciągnięte z ustaleń są powiązane w logiczną całość i bezsprzecznie odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Spór sprowadzał się do oceny zapisu zamieszczonego w § 5 umowy o pracę na okres próbny z dnia 12 listopada 2012 r., w brzmieniu: zarząd spółki dokona oceny pana pracy i o ile będzie ona pozytywna przedłuży po okresie próbnym umowę o pracę na czas określony 12 miesięcy i zaproponuje wynagrodzenie wg stawki płacy zasadniczej w wysokości 6.500 zł brutto miesięcznie. Takiego samego ustalenia strony dokonały już w umowie przedwstępnej z dnia 16 października 2012 r. w jej punkcie 6.

W pierwszej kolejności – w związku z zarzutem naruszenia art. 389 § 1 k.c., poprzez jego błędną wykładnię, polegające na przyjęciu, że umowa zawarta przez strony w dniu 12 listopada 2012 r. nie jest w rzeczywistości umową przedwstępną, a jedynie umową warunkową, podczas gdy umowa łącząca strony zawiera postanowienia istotne dla umowy przyrzeczonej i spełnia wszystkie przesłanki prawem przewidziane dla umowy przedwstępnej – Sąd Apelacyjny wskazuje, że nie podziela stanowiska sądu pierwszej instancji, że umowa przedwstępna (art. 389 § 1 k.p.c.) nie może być zawarta pod warunkiem w rozumieniu art. 89 k.c. Umowa przedwstępna to samodzielna, odrębna od umowy przyrzeczonej czynność prawna, która może zostać co do zasady zawarta z zastrzeżeniem

warunku w rozumieniu art. 89 k.c. Tym dodatkowym zastrzeżeniem stron - będącym warunkiem zawieszającym - dodanym do umowy przedwstępnej może być też zdarzenie stanowiące przeszkodę do zawarcia umowy definitywnej. Takim warunkiem w niniejszej sprawie była pozytywna ocena pracy D. T.. Jednocześnie nie budzi wątpliwości sądu odwoławczego fakt, że strony zawarły umowę przedwstępną, w której ustaliły istotne warunki przyrzeczonego stosunku prawnego, tj. okres trwania umowy o pracę, stanowisko pracy powódki oraz wynagrodzenie miesięczne (art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 389 § 1 k.c.). Tak również obie strony procesu traktowały ten zapis, o czym świadczy nie tylko treść umowy, ale również sposób jego odczytywania przez obie strony przedstawiony w szczególności w trakcie rozprawy w dniu 4 listopada 2013 r. przez powódkę i prokurenta spółki - (...), które podpisały umowę o tej treści (dowód: zeznanie powódki i K. B. e-protokół z dnia 4 listopada 2013 r.). Zatem Sąd Okręgowy odmawiając umowie przymiotu umowy przedwstępnej naruszył art. 65 § 2 k.c., który służy tłumaczeniu treści oświadczeń woli i wzajemnych relacji między nimi w sytuacji, gdy dosłowne brzmienie wymienionych postanowień umowy pozostawia margines niepewności co do rzeczywistej woli stron (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1998 r., III CKN 307/97, OSNC 1998/9/135 i wyrok tego Sądu z dnia 20 marca 2014 r., III CSK 292/13, LEX nr 1441265).

Strony zgodnie ustaliły, że umowa o pracę na czas określony 12 miesięcy, po okresie próbnym czyli po dniu 11 lutego 2013 r., zostanie zawarta gdy zarząd spółki dokona oceny pracy powódki i o ile będzie ona pozytywna. Uzyskanie pozytywnej opinii o pracy powódki przez zarząd pozwanej spółki było w chwili zawierania umowy przedwstępnej na pewno zdarzeniem przyszłym i niepewnym, czyli był to warunek w rozumieniu art. 89 k.c. Spełnienie tego warunku było konieczną przesłanką zawarcia umowy przyrzeczonej. Brak pozytywnej opinii o pracy powódki legł u podstaw odmowy przez pozwaną spółkę zawarcia tej umowy.

Po dokonaniu powyższych rozważań Sąd Apelacyjny uznał, że celem ostatecznego rozpoznania sprawy należało ustalić, czy określony przez strony warunek zawarcia umowy przyrzeczonej został spełniony, ponieważ tylko ziszczenie się warunku determinowało obowiązek zawarcia umowy o pracę na dalszy okres 12 miesięcy, a aktualnie może stanowić podstawę przyznania dochodzonego odszkodowania na podstawie art. 390 § 1 k.c.

Apelująca zarzuca, że opinia o jej pracy została wydana przez osobę do tego nieuprawnioną w myśl zawartej umowy - K. B. nie jest członkiem zarządu pozwanej, a nadto z pominięciem wymaganej formy - uchwały. Z niespornego w tym zakresie stanu faktycznego wynika, że oceny pracy powódki w imieniu zarządu spółki dokonała K. B. - samoistny prokurent spółki. Natomiast zarząd spółki jest jednoosobowy - członkiem zarządu jest B. D., który zamieszkuje na terenie Niemiec.

Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Natomiast w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05 (OSNP 2006/21-22/322) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prokurent spółki handlowej może być uznany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 3¹ § 1 k.p. K. B. jako prokurent samoistny pozwanej spółki jest uprawniona do składania oświadczeń woli i podejmowania czynności w imieniu spółki, bez żadnych ograniczeń, w tym także w sprawach z zakresu prawa pracy, zatem była osobą reprezentującą zarząd spółki także przeprowadzając ocenę pracy powódki. W żaden sposób nie można uznać za uzasadnione życiowo, logicznie i zawodowo oczekiwanie D. T., że opinię o jej pracy wyda B. D.. Osoba ta jest jedynym członkiem zarządu spółki, przebywa stale w Niemczech i nie podejmował żadnych decyzji w sprawie zatrudnienia powódki, ani innych pracowników pozwanej spółki, wszystkie sprawy w spółce są prowadzone przez prokurenta. Cały proces rekrutacji oraz zatrudnienia powódki prowadziła K. B.. Tylko ona miała możliwość wysłuchania zarówno powódki jak i jej przełożonej, dokonania oceny pracy oraz podjęcia decyzji o odmowie zawarcia umowy przyrzeczonej wobec nie spełnienia ustalonego warunku. Strony zgodnie wskazywały, że nie było żadnych uzgodnień co do formy dokonania oceny pracy powódki. Dlatego należało przyjąć, że ocena ta mogła być dokonana także w formie rozmowy przeprowadzonej z pracownikiem.

Podsumowując tę część rozważań trzeba zaznaczyć, że chociaż sąd pierwszej instancji dokonał błędnego zakwalifikowania umowy przyrzeczonej to jednak przeprowadził całe postępowanie dowodowe (dowody zgłoszone

przez strony w odpowiedzi na zobowiązanie sądu) oraz dokonał ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sporu.

Zarzut apelującej naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., mającego istotny wpływ na treść orzeczenia, a polegającego na niekonsekwencji w rozważaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz selektywnej ocenie dowodów, wyrażającej się w przyjęciu, iż wszystkie dowody powołane przez pozwaną są wiarygodne, a dowody przedstawione przez powódkę nie zasługują na uwzględnienie, a także rozważenie materiału dowodowego z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, z góry podporządkowane wydanemu rozstrzygnięciu, okazał się nieuzasadniony.

Przede wszystkim trzeba mieć na uwadze, że ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądenia, a więc rozstrzygnięcia kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1999 r., I CKN 294/98, LEX nr 1231352). Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd zasad określonych w art. 233 k.p.c., wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Tylko te uchybienia mogą być przeciwstawiane uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, LEX nr 322031).

Sąd Okręgowy przy ocenie dowodów nie naruszył zasad wskazanych powyżej. W swym uzasadnieniu sąd pierwszej jasno i logicznie przedstawił jakie dowody uznał za istotne i wiarygodne w sprawie, a jakim odmówił wiarygodności i z jakich powodów. W ocenie sądu odwoławczego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy odpowiada zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji słusznie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy przyjął, że były podstawy do odmowy pozytywnej oceny pracy D. T.. Obszerne i wyczerpujące uzasadnienie sądu pierwszej instancji w tym zakresie czyni zbędnym dalsze rozważania sądu odwoławczego, które sprowadzałyby się do powtórzenia argumentacji przedstawionej w motywach zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny bowiem w całości przyjmuje za własny stan faktyczny ustalony w niniejszej sprawie przez Sąd Okręgowy oraz podziela rozważania tego Sądu w zakresie oceny pracy powódki i oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, i nie widzi potrzeby ich ponownego szczegółowego przytaczania w tym miejscu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720; z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, LEX nr 558303 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11).

Jednocześnie należy podkreślić, że wszystkie ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji mają oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Akcentowanie przez skarżącą własnych ustaleń bez ich odzwierciedlenia w pozostałym materiale (poza własnymi twierdzeniami powódki) nie mogły doprowadzić do wnioskowanych ustaleń i uwzględnienia wniosków apelacji. Sąd Apelacyjny wskazuje, że poszczególne zarzuty apelacji wprowadzają w błąd. Tak należy ocenić podnoszony przez skarżącą zarzut, że jedynym argumentem w ocenie Sądu Okręgowego przemawiającym za tym, że spotkanie w dniu 29 stycznia 2013 r. było poświęcone ocenie pracy powódki jest fakt, że trwało ono około 1,5 godziny. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu jednoznacznie wskazał, że na taki charakter (oceniający powódkę) spotkania wskazywały nie tylko zeznania prokurenta spółki i głównej księgowej (bezpośredniej przełożonej powódki, która przedstawiała jej ocenę pracy), ale także okoliczność, że dotychczas zawarta umowa o pracę z D. T. dobiegła końca, a warunkiem dalszego zatrudnienia powódki miała być ocena jej pracy.

Pośrednio na przyjęty przez Sąd Okręgowy charakter tego spotkania wskazuje także przyznany przez powódkę fakt, że otrzymała harmonogram zadań i dokonywała na nim własnych adnotacji. Nadto powódka przyznała, że już podczas spotkania działu księgowości, na którym była omawiana sprawa przekazania części obowiązków T. A., były zgłaszane uwagi do jej pracy (powódka zeznała: „w poniedziałek ku mojemu zaskoczeniu pani główna księgowa oświadczyła przy całej załodze, że jest niezadowolona z mojej pracy, cofnęła swoją wcześniejszą decyzję w sprawie pana A. sugerując

wobec całej załogi, że o niczym wcześniej nie wiedziała; ja byłam zdezorientowana całą tą sprawą; zarzuty były bardzo banalne ze strony pani księgowej, ja z nich wszystkich trzech się wytłumaczyłam; z nieumiejętności pisania e-maila po angielsku, było to nieprawdą, bo ja takie e-miale po angielsku do kooperantów, to że się wysługiwałam pracownikiem i to, że nie poradziłam sobie z(...), ale to nie był problem z (...), ale z pewną formułą, z którą główna księgowa też sobie nie poradziła tylko odesłała mnie do pana B.”). W związku z powyższym należy mieć na uwadze, że podczas przesłuchania T. A. powódka obecna na rozprawie wraz z pełnomocnikiem nie doprowadziła do wyjaśnienia czy wobec tego świadka – przekazując mu część swoich obowiązków powołała się na uzgodnienia dokonane w tym zakresie z przełożoną – E. M.. Przy czym, gdyby T. A. wiedział, że kwestia ta jest wynikiem ustaleń między powódką i E. M. zapewne by jej nie kwestionował i to na forum działu. Sąd Okręgowy przeprowadził wnioskowane przez strony dowody (poza dowodem spóźnionym i tę ocenę również podziela sąd odwoławczy) oraz dokonał ich oceny. Powódka faktycznie przyznała, że nie radziła sobie z pracą do końca, uwagi były zwracane, a jej postawa szukana przyczyny niedociągnięć poza własną osobą, stanowiły wystarczającą podstawę do przyjęcia braku pozytywnej opinii o jej pracy przez spółkę.

Ważąc zeznania powódki i K. B. – prokurenta pozwanej spółki słusznie sąd pierwszej instancji uznał, że to zeznania pozwanej znalazły odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Natomiast zeznania powódki mogły być przyjęte za wiarygodne tylko w takim zakresie w jakim korespondowały ze zgromadzonym materiałem. Przy czym, zrozumiałym jest, że ocena tych zeznań uwzględnia także subiektywną ocenę poszczególnych zdarzeń obu stron. Jednak w sprawie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie budzi wątpliwości okoliczność, że praca powódki nie była oceniona pozytywnie, że powódka w ostatnim miesiącu zatrudnienia miała tego świadomość, a ostatecznie została także przeprowadzona rozmowa oceniająca i podjęta decyzja, przekazana powódce, o nieprzedłużeniu umowy o pracę. Zatem, niespełnienie określonego przez strony w umowie przedwstępnej warunku uniemożliwiło zawarcie umowy przyrzeczonej i czyniło żądanie powódki wypłaty odszkodowania z tego tytułu niezasadnym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację D. T. oddalił w całości (punkt 1).

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawach z zakresu prawa pracy o odszkodowanie w kwocie 78.000 zł, wynosi 2.700 zł, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Zatem, skoro oddalono apelację powódki, uznać należało, że przegrała ona postępowanie odwoławcze w całości, a wobec tego, zasądzono od D. T. na rzecz pozwanej spółki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w całości – 2.700 zł, zgodnie z § 12 ust. 3 powołanego rozporządzenia (punkt 2).

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka-Szkibiel SSA Jolanta Hawryszko