

## UZASADNIENIE

Powód D. D. w pozwie skierowanym przeciwko A. K. (1) wniósł o „wystawienie świadectwa pracy zgodnego z prawdą oraz uregulowanie zaległego wynagrodzenia od 1 lipca 2017 r. do 10 sierpnia 2017 r. od umówionej kwoty 4.000 zł netto”.

W uzasadnieniu wskazał, że z uwagi na niewypłacenie należnego wynagrodzenia oraz brak odpowiednich warunków do pracy w kuchni, w dniu 10 sierpnia 2017 r. poinformował pracodawcę, że nie przyjdzie do pracy, jeśli nie otrzyma zaległego wynagrodzenia. Według niego, został zatrudniony jako pomoc kuchenna, ale od początku pełnił funkcję szefa kuchni. Strony zaś uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł netto. W dniu 10 sierpnia 2017 r. powód otrzymał 2.142,17 zł. Pozostałą część wynagrodzenia miał otrzymać w formie przelewu na rachunek bankowy. Tak się jednak nie stało, dlatego 11 sierpnia 2017 r. sporządził wypowiedzenie umowy, ale pracodawca go nie przyjął, więc wysłał je listem poleconym. W dniu 22 sierpnia 2017 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy, o warunkach niezgodnych z prawdą.

W piśmie z dnia 16 października 2017 r. powód wskazał, że zgodnie z ustnymi ustaleniami miał podpisać z pozwaną aneks do umowy o pracę. Na jego podstawie miał zajmować stanowisko szefa kuchni i zarabiać 4.000 zł netto miesięcznie. Aneksu tego nie przedłożono mu do podpisu. Dalej podał, że tytułem wynagrodzenia gotówką otrzymał 2.142,17 zł netto. Dlatego domaga się zasądzenia 1.857,83 zł netto jako wynagrodzenia za lipiec 2017 r. Za okres od 1 do 11 sierpnia 2017 r. domaga się wynagrodzenia w wysokości 1.099,38 zł. Wyjaśnił, że sprostowanie świadectwa pracy ma polegać na zamieszczeniu w nim zapisu, że umowa o pracę została rozwiązana z winy pracodawcy.

W piśmie z 13 kwietnia 2018 r. powód zgłosił dodatkowo żądanie odszkodowawcze w wysokości 16.935 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Powtórzył, że choć w umowie o pracę wpisano stanowisko pomocy kuchennej, to on, na podstawie ustnej umowy z pozwaną, miał pracować jako szef kuchni za wynagrodzeniem 4.000 zł netto. W umowie o pracę wpisano mniejszą kwotę, gdyż pozwana starała się o dofinansowanie na stanowisko pomocy kuchennej.

Na rozprawie w dniu 18 września 2018 r. powód wyjaśnił, że żądane odszkodowanie związane jest z tym, iż to on rozwiązał umowę o pracę z winy pozwanej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Argumentowała, iż powód podpisał umowę o pracę na stanowisku pomocy kuchennej za wynagrodzeniem 2.500 zł. Nie rozmawiała z nim o aneksie do umowy odnoszącym się do stanowiska pracy i wynagrodzenia. W dniu 10 sierpnia 2017 r. powód otrzymał wynagrodzenie w pełnej kwocie wynikającej z umowy o pracę. Po tej dacie powód nie stawił się do pracy. Powód próbował rozwiązać umowę w dniu 15 sierpnia 2017 r. Jednak był to dzień wolny od pracy i nie zastał pozwanej w miejscu jej świadczenia. Swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy wysłał pocztą, ale w międzyczasie pozwana kroki do zwolnienia dyscyplinarnego powoda.

Po wstąpieniu do postępowania pełnomocników obie strony zawnioskowały o przyznanie kosztów postępowania.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług gastronomicznych na terenie kompleksu rozrywkowego K. (...) przy ul. (...) w S.. W tym celu wynajmuje część tego obiektu od D. M. - jego właściciela, który również prowadzi w nim własną działalność gospodarczą. Oboje dzielą też pomieszczenia biurowe umiejscowione w kompleksie. D. M. jest jednocześnie partnerem życiowym pozwanej.

### **Dowód:**

- zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83v-85.

Kompleks K. (...) miał zostać otwarty w styczniu 2017 r., ale prace budowlane przedłużały się. Nie mniej jednak w okresie zimowym 2017 r. pozwana i D. M. rozpoczęli rozmowy rekrutacyjne z osobami zainteresowanymi pracą, w tym w przyszłym punkcie gastronomicznym, w którym planowali utworzyć m.in. stanowisko szefa kuchni. Stanowisko to zdecydowali się powierzyć powodowi.

**Dowód:**

- zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- zeznania A. K. (2) k. 70v-71,
- zeznania Z. S. k. 70-70v,
- zeznania B. W. k. 82-83,
- zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83v-85.

Do czasu uruchomienia działalności w punkcie gastronomicznym powód miał nie podejmować nowego zatrudnienia. W zamian za to D. M. wypłacał mu kwotę 500 zł miesięcznie na podstawie pozornej umowy zlecenia. Powód miał też zarejestrować się jako osoba bezrobotna, albowiem pozwana, w gestii której miała się ostatecznie znaleźć sfera gastronomiczna w kompleksie, zamierzała się ubiegać o refundację kosztów utworzenia stanowiska z Funduszu Pracy.

W dniu 7 kwietnia 2017 r. zawarła ona z Gminą M. S. umowę w sprawie refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Na jej podstawie miała utworzyć jedno stanowisko pracy pomocy kuchennej i zatrudnić na nim osobę bezrobotną wyznaczoną przez Powiatowy Urząd Pracy w S. na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem nie niższym niż 2.500 zł brutto. Zatrudnienie to musiała utrzymać przez minimum 24 miesiące. Dzięki temu uzyskała kwotę 18.000 zł jako refundację wyposażenia stanowiska pracy. Jej przyznanie uzależnione było od wcześniejszego stwierdzenia przez urząd pracy, iż stanowisko rzeczywiście zostało utworzone.

**Dowód:**

- częściowo zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- umowa z 07.04.17 r. k. 73-79,
- zeznania B. W. k. 82-83,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83v-85.

W wiadomości elektronicznej wystosowanej przez pozwaną do powoda w dniu 25 maja 2017 r. poprosiła go ona o wymiary (obwód w klatce piersiowej, w pasie, długość rękawa i wzrost). Były one potrzebne dla uszycia fartucha szefa kuchni.

**Dowód:**

- wydruk wiadomości k. 29.

W dniu 30 czerwca 2017 r. powód i pozwana zawarli umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2017 r. do 30 czerwca 2019 r. Uzgodnili w niej, że powód obejmie stanowisko pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.500 zł.

Projekt umowy sporządziła i przedłożyła powodowi do podpisu B. W. odpowiedzialna za sprawy rachunkowe i kadrowe, na podstawie informacji przekazanych przez pozwaną. Powód zaakceptował przedstawione mu warunki zatrudnienia poprzez złożenie swojego podpisu na dokumencie.

**Dowód:**

- zeznania B. W. k. 82-83,
- umowa o pracę k. B1 akt osobowych.

Zakończenie prac w kompleksie K. (...) nastąpiło pod koniec lipca 2017 r. Otworzono go dla klientów z dniem 1 sierpnia 2017 r.

W miesiącu lipcu 2017 r. punkt gastronomiczny pozwanej był dopiero urządzany. Powód nie wykonywał w nim pracy, choć pojawiał się na terenie kompleksu. Dopiero z dniem 1 sierpnia 2017 r. powód rozpoczął wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu. Zajmował się wówczas przygotowywaniem prostych potraw, jak naleśniki, gofry, hot-dogi.

**Dowód:**

- przesłuchanie D. D. k. 26v-27, 83,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83-85.

Dzień 10 sierpnia 2017 r. był dla powoda dniem wolnym od pracy, ale około godziny 16.00 pojawił się w kompleksie K. (...), aby odebrać wynagrodzenie. Pozwanej wówczas już tam nie było, ale zostawiła ona pieniądze dla powoda w kopercie. Wręczył ją powodowi D. M.. Było w niej 2.142,17 zł.

Następnego dnia pozwana wysłała powodowi telefoniczną informację tekstową, iż ma się stawić w pracy 12 sierpnia 2017 r. o godzinie 10.00. Powód w odpowiedzi udzielonej D. M. zapowiedział, że nie przyjdzie do pracy, o ile nie otrzyma całego należnego mu wynagrodzenia. D. M. odparł na to, że wynagrodzenie zostało wypłacone.

**Dowód:**

- zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- przesłuchanie D. D. k. 26v-27, 83,
- wydruk wiadomości k. 50, 69,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83-85.

W związku z tym, iż pozwana żadnych dodatkowych pieniędzy powodowi nie wypłaciła, ten zgodnie z zapowiedzią nie stawiał się więcej w pracy.

W dniu 15 sierpnia 2017 r. przyszedł na teren kompleksu, gdzie spotkał D. M.. Chciał wręczyć mu skierowane do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę „w trybie natychmiastowym”. Jako przyczynę rozwiązania wskazał niewypłacenie wynagrodzenia oraz brak odpowiednich warunków na stanowisku pracy.

D. M. nie zapoznając się z pismem zawierającym w/w oświadczenie odmówił jego przyjęcia i poprosił powoda o przyjęcie innego dnia w porze pracy pozwanej.

**Dowód:**

- pismo z 14.08.17 r. k. 31,
- zeznania D. M. k. 25-25v, 60,
- przesłuchanie D. D. k. 26v-27, 83,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83-85.

W dniu 17 sierpnia 2017 r. D. D. pojawił się w pomieszczeniach biurowych wykorzystywanych przez pozwaną na terenie kompleksu K. (...). Obecni byli tam wówczas: pozwana, B. W. oraz D. M.. Rozmowa pomiędzy stronami miała burzliwy przebieg. Powód oczekiwał wypłaty wyższego wynagrodzenia. Spotkał się jednak z odmową, dlatego złożył pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczyny niewypłacanie wynagrodzenia i brak odpowiednich warunków na stanowisku pracy. Pozwana miała możliwość zapoznania się z tym oświadczeniem.

Tego samego dnia powód wysłał pozwanej swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem poczty.

**Dowód:**

- potwierdzenie nadania k. 5 (30),
- pismo z 14.08.17 r. k. 31,
- przesłuchanie D. D. k. 26v-27, 83,
- przesłuchanie A. K. (1) k. 83-85.

Dnia 22 sierpnia 2017 r. powód otrzymał przesłane pocztą oświadczenie pozwanej datowane na dzień 11 sierpnia 2017 r. o rozwiązaniu z nim umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na niestawienie się w miejscu pracy w dniu 11 sierpnia 2017 r. bez usprawiedliwienia.

**Dowód:**

- pismo z 11.08.17r. wraz z dowodem nadania k. C1 akt osobowych.

Tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2017 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód otrzymał kwotę 1.229,89 zł.

**Bezsporne**

W dniu 29 sierpnia 2017 r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała, że zajmował stanowisko pomocy kuchennej, a umowa o pracę rozwiązana została bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Powód następnego dnia złożył wniosek o sprostowanie świadectwa w zakresie m.in. zajmowanego stanowiska pracy oraz trybu rozwiązania umowy o pracę (z winy pracodawcy). Pozwana nie ustosunkowała się do tego wniosku.

**Dowód:**

- świadectwo pracy w części C akt osobowych,
- pismo z 30.08.17r. w części C akt osobowych.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, zainicjowana skargą D. D. z dnia 18 sierpnia 2017r., nie wykazała nieprawidłowości w wypłacie mu wynagrodzenia.

**Dowód:**

- pismo z dnia 15.09.2017r. k. 24-24v.

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów. Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków D. M., B. W., A. K. (2), Z. S. oraz przesłuchanie stron. Jednakże tylko relację Z. S. uznano za wiarygodną w całości. Zeznał on, że rozmowa rekrutacyjna z pozwaną dotyczyła stanowiska szefa kuchni.

W świetle zgromadzonych dowodów Sąd przyjął, iż to wyłącznie pozwana była pracodawcą powoda od 1 lipca 2017 r. We wcześniejszym okresie powód wprowadził kontaktował się w sprawie swojego zatrudnienia tak z pozwaną, jak i D. M.. Oboje zamierzali prowadzić działalność w obiekcie K. (...), do tego prywatnie stanowią parę, dlatego mogło to wywołać u powoda wrażenie, że D. M. ma wpływ na warunki jego zatrudnienia. Nie mniej jednak pozwana i D. M. nie prowadzą wspólnej działalności gospodarczej. Są to dwie odrębne działalności wykonywane na terenie K. (...). Do tego umowę o pracę powód zawarł wyłącznie z pozwaną. Do niej też adresował swoje oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Świadczy to o świadomości powoda co do tego, kto był jego pracodawcą.

Pierwszą z kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia sporu była wysokość wynagrodzenia powoda. Twierdził on, że miało ono wynosić 4.000 zł netto miesięcznie.

Z kolei pozwana wskazywała, że wysokość wynagrodzenia została ustalona w umowie o pracę i żadnych nieformalnych uzgodnień z powodem w tym zakresie nie czyniła.

Przed przejściem do dalszych rozważań należy podkreślić, że obowiązująca w postępowaniu cywilnym, w tym w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, zasada kontrydiktoryjności postępowania ogranicza rolę sądu do organizacji procesu oraz wydania werdyktu. Do tego sprowadza się wykrycie prawdy. Zasada prawdy materialnej nie może przekreślać kontrydiktoryjności procesu. Aspekt merytoryczny związany z udowodnianiem swoich racji powierzony jest stronom postępowania.

Przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przeprowadzenia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Dobitnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2000 r., sygn. V CKN 175/00, w którym podkreślił, iż działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Sąd wskazał w uzasadnieniu tego orzeczenia, iż ani w toku postępowania dowodowego, ani po wyczerpaniu wniosków dowodowych stron, sąd nie ma obowiązku ustalania, czy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia. Nakaz uzupełniania z urzędu udzielonych przez strony wyjaśnień i przedstawianych przez nie dowodów, jak i dokonywania oceny stopnia wyjaśnienia sprawy skreślony został bowiem zarówno z art. 232 in fine k.p.c., jak i z art. 316 § 1 k.p.c. Obowiązek dowodzenia - w tym także dowodem z przesłuchania stron - obciąża strony. Zachowana w art. 232 k.p.c. możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu ma charakter wyłącznie wspierający i wykorzystywana może być jedynie w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych wypadkach. Nie może jednak w żadnym przypadku prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu jej obowiązków.

Powyższa argumentacja została zaakceptowana również w doktrynie prawa i postępowania cywilnego. Potwierdzono, że działanie sądu z urzędu i przeprowadzanie dowodów z urzędu stanowi z reguły działanie na korzyść jednej ze stron, co jest oczywiście niedopuszczalne. Powtórzono twierdzenie, iż obowiązkiem sądu jest jedynie umożliwienie stronom złożenia stosownych wniosków dowodowych, ale nie formułowanie tych wniosków za stronę (por. W. Broniewicz, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2000 r. opubl. OSP 2001, póż. 116).

W orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy przyjmuje się, iż w trakcie procedowania nad roszczeniem zgłoszonym przez stronę, w tym pracownika, nie istnieją powody do złagodzenia mechanizmu kontradiktoryjnego. Uzasadnienia odstępstw należy poszukiwać w faktycznej nierówności zachodzącej między pracownikiem i pracodawcą. Dlatego nie jest pozbawione racji twierdzenie, że całokształt regulacji dotyczącej postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nakłada niekiedy na sąd obowiązek przejawiania aktywności w celu wyjaśnienia prawdziwego stanu faktycznego. Dotyczy to jednak sytuacji wyjątkowych. W modelowym procesie ciężar wykazania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia spoczywa na stronach. Rolą sądu jest stworzenie takiej możliwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 października 2014 r. sygn. III PZ 9/14, wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. II PK 283/13, wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2010 r., sygn. I BU 8/10, wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 r., sygn. II PK 307/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., sygn. I UK 429/13).

Kierując się wskazanymi powyżej argumentami należało uznać, że to powód powinien był udowodnić, iż jego wynagrodzenie zostało ustalone wbrew treści umowy na kwotę 4.000 zł netto.

Jeszcze na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. powód przyznał, że nie dysponuje dowodami potwierdzającymi w/w okoliczność. Następnie jednak dowód taki znalazł. Okazały się nim zeznania A. K. (2).

W ocenie Sądu nie stanowiły one jednak miarodajnej podstawy dla ustaleń. Okazało się bowiem, że A. K. (2) jest wieloletnią przyjaciółką powoda. Osobiście nie uczestniczyła w negocjacjach warunków jego zatrudnienia, a wszelką wiedzę na ten temat czerpała wyłącznie z informacji udzielonych przez powoda podczas spotkania przy grillu.

W tej sytuacji ocena jej zeznań uzależniona była od wcześniejszej oceny przesłuchania powoda, który jako strona postępowania z pewnością był zainteresowany w przedstawianiu zdarzeń w sposób dla siebie korzystny.

Poza zeznaniami A. K. (2) i przesłuchaniem powoda Sąd nie dysponował dowodami, z których wynikałoby, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł netto.

Z zeznań Z. S., który razem z powodem brał udział w rekrutacji zorganizowanej przez pozwaną wynika, że nie ustalano wówczas ostatecznie wysokości wynagrodzenia, choć była o tym mowa. Świadek ostatecznie zdecydował podjąć pracę w innym zakładzie pracy, więc oferta pozwanej nie była dla niego atrakcyjna. Wątpliwym jest zatem, by ustalenie wysokości wynagrodzenia nastąpiło na etapie rekrutacji. Niekonsekwentnym i nielogicznym byłoby określanie wysokości wynagrodzenia z jednym kandydatem, gdy innemu żadnych konkretów się nie podało.

Określenie to mogło nastąpić później, ale z samej możliwości zaistnienia zdarzenia nie sposób wywodzić, że rzeczywiście zaistniało.

Najistotniejsze jest jednak to, że powód zdecydował się zawrzeć z pozwaną umowę o pracę, a w niej stało wyraźnie, iż będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł za pracę na stanowisku pomocy kuchennej. Skoro powód uważał, że zostało ono zaniżone w stosunku do uprzednich uzgodnień stron, nie powinien był godzić się na takie warunki zatrudnienia, czyli nie powinien podpisywać dokumentu umowy, zwłaszcza jeśli nie miał innego potwierdzenia tych warunków.

Sądowi znana jest praktyka polegająca na zaniżaniu w umowach o pracę wartości wynagrodzenia, by zmniejszyć koszty zatrudnienia. Nie jest to jednak reguła i nie sposób przyjąć, że na to właśnie rozwiązanie zdecydowały się strony.

Kolejnym argumentem sprzeciwiającym się uznaniu twierdzeń powoda za wiarygodne była umowa z 7 kwietnia 2017 r. zawarta przez pozwaną w sprawie refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Pozwana była zobligowana na jej podstawie do wypłacania osobie zatrudnionej na stanowisku pomocy kuchennej wynagrodzenia nie niższego niż 2.500 zł. Pozwana nie miała zatem interesu ekonomicznego w proponowaniu wynagrodzenia przewyższającego tę kwotę.

Do tego należy zauważyć, że w obiekcie K. (...) miały być serwowane bardzo proste dania. Przygotowanie naleśników czy gofrów nie jest skomplikowane i nie wymaga szczególnych kwalifikacji oraz doświadczenia. Należy się spodziewać, że znalezienie pracownika potrafiącego te potrawy przygotować nie jest trudne. W związku z tym nie istnieje potrzeba pozyskiwania kandydatów poprzez oferowanie wysokiego uposażenia. Z zasady wraz ze wzrostem wymagań względem pracownika wzrasta oferowane mu wynagrodzenie. Przy oczekiwaniu ze strony pozwanej, iż szef kuchni będzie przygotowywał proste potrawy, jest mało prawdopodobnym, by uzgodniła z powodem wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł netto, czyli ponad 5.500 zł brutto, przy minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynoszącym 2.000 zł.

Uwadze Sądu nie uszło również to, iż powód tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2017 r. otrzymał 2.142,17 zł, a za sierpień 2017 r. – 1.229,89 zł netto. Jak sam zeznał, B. W. po spotkaniu w dniu 17 sierpnia 2017 r. miała mu zaproponować 1.000 zł tytułem ugodowego zakończenia rozliczeń między stronami. Nie przystał na tę propozycję, gdyż według jego wyliczeń powinien był otrzymać 2.000 zł.

Skoro umówione wynagrodzenie powoda miało wynosić 4.000 zł netto miesięcznie, to po zaspokojeniu go do kwoty 3.372,06 zł netto (2.142,17 zł + 1.229,89 zł) pozostawała do zapłaty nie kwota 2.000 zł netto, ale ponad 3.000 zł netto, i to z uwzględnieniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (4.000 zł netto wynagrodzenia za lipiec 2017 r. i 2.266 zł netto wynagrodzenia za okres od 1 do 17 sierpnia 2017 r. – 3.372 zł netto).

Powyższe ustalenia dodatkowo dyskredytowały wersję powoda co do wysokości należnego mu wynagrodzenia za pracę.

Ostatecznie Sąd przyjął, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.500 zł brutto.

Jego roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2017 r., oparte na przepisie art. 22 § 1 k.p. należało uznać za bezzasadne, albowiem zostało ono w całości zaspokojone przez pozwaną.

Kolejne żądanie dotyczyło odszkodowania w wysokości 16.935 zł. Jego podstawę stanowił art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Wedle jego treści pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W tym wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61<sup>1</sup> k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., sygn. II PK 120/12, z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. II PZP 3/09).

Pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. musi w procesie wykazać nie tylko to, że do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło wskutek jego oświadczenia, ale i to, że zachodziły ustawowe przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie.

W niniejszej sprawie obie strony stosunku pracy skierowały do siebie pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy drugiej z nich.

Z przesłuchania pozwanej wynika, że przed 17 sierpnia 2017 r. nie skierowała ona do powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Gdy w tym dniu powód pojawił się w pomieszczeniach biurowych K. (...) księgowa B. W. wręczyła mu dokument zawierający to oświadczenie. Powód miał wtedy swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ale pozwana nie była w stanie określić, czy się z nim zapoznała z uwagi na burzliwość dyskusji, jaka się wówczas wywiązała.

Relacji pozwanej nie potwierdzają tak zeznania B. W., jak i D. M..

D. M. zeznał, że to pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast wedle zeznań B. W. to nie ona wręczyła powodowi w/w oświadczenie, ale generalnie próbowano mu je wręczyć.

Okoliczność podjęcia próby wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie wynika z notatki autorstwa B. W. opatrzonej datą 17 sierpnia 2017 r. Wedle jej treści powód tego dnia wyłącznie potwierdził otrzymanie wynagrodzenia, które okazało się dla niego niewystarczające. Należy się spodziewać, że gdyby taka próba została podjęta, zostałyby to ujęte w przedmiotowej notatce.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że w dacie 17 sierpnia 2017 r. to powód rozwiązał stosunek pracy łączący strony.

Ustalenie, że umowa łącząca strony rozwiązała się wskutek oświadczenia powoda złożonego na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., nie przesądzało jeszcze w realiach niniejszej sprawy o zasadności zgłoszonego przez powoda żądania odszkodowawczego.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika nastąpić może, jak już wskazano, w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Oświadczenie to wymaga formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p., art. 55 § 2 k.p.), wskazania przyczyny je warunkującej, a nadto nie może być złożone po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Powód w pierwszej kolejności powołał się na naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy w sposób ciężki w postaci niewypłacanie wynagrodzenia (art. 22 k.p. w zw. z art. 94 pkt 5 k.p.).

Jak ustalił Sąd, powód otrzymał należne wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2017 r. Kwestia ta została omówiona we wcześniejszej części uzasadnienia i nie ma potrzeby jej ponownego rozstrzygnięcia.

Drugą przyczyną rozwiązania umowy to brak odpowiednich warunków na stanowisku pracy.

Niespornie obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.), przy czym naruszenia w tej kwestii winny być udowodnione. W kwestii warunków pracy powód nie wykazał, by nie zostały one zapewnione przez pozwaną i to w stopniu pozwalającym na przyjęcie, że naruszyła ona swoje podstawowe obowiązki w sposób ciężki. Jego twierdzenia i zeznania w tej materii były bardzo ogólne (nie było wody i gazu). Powód bardziej skupił się na niewypłaceniu wynagrodzenia.

Sam fakt, że miejsce pracy powoda nie było przygotowane w lipcu 2017 r., bo trwały nadal prace wykończeniowe, nie świadczy o nieodpowiednich warunkach pracy, skoro powód pojawiał się w obiekcie sporadycznie i zasadniczo swojej pracy nie wykonywał. Pozwana nie nakazała powodowi wykonywania w pełnym wymiarze czasu obowiązków pracowniczych w miejscu niezdatnym do pracy i niespełniającym wymogów bezpieczeństwa i higieny. Tylko, gdyby takie polecenie wydała powód mógłby skutecznie powoływać się na niezapewnienie. Restauracja została otwarta 1 sierpnia 2017 r. i dopiero od tej daty powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze. Otrzymał też wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2017 r.

W tym stanie rzeczy nie zachodziły podstawy do rozwiązania przez powoda umowy o pracę z przyczyn wskazanych w jego oświadczeniu. Tym samym było ono nieuzasadnione. Dlatego to nie powód mógł domagać się odszkodowania



od pozwanej. Roszczenie takie przysługiwało natomiast pozwanej (art. art. 61<sup>1</sup> k.p.), ale nie było ono przedmiotem niniejszego postępowania.

Powód domagał się również sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Powód, co bezsporne, dopełnił wymogów formalnych wynikających z wymienionego przepisu zwracając się w określonym w nim terminie do byłego pracodawcy, a po jego braku reakcji - do sądu. Jednakże to nie było wystarczające do uwzględnienia jego żądania.

Jak już wspomniano, oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy zostało uznane za nieuzasadnione. W ustalonych okolicznościach sprawy powód nie był uprawniony do rozwiązania umowy z powołaniem się na niewypłacenie wynagrodzenia oraz niezapewnienie warunków pracy. Dlatego też Sąd również i omawiane roszczenie uznał za bezzasadne, a powództwo w tym zakresie oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Powód przegrał proces w całości. Dlatego powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika (radcy prawnego). Jego wysokość ustalono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), a dokładnie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 co do wynagrodzenia (675 zł), § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 co do wynagrodzenia (675 zł), § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 co do odszkodowania (2.700 zł) oraz § 9 ust. 1 pkt 3 co do sprostowania świadectwa pracy (120 zł).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)