

Sygn. akt VI P 538/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2016 r.

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

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSR Agnieszka Turowska |
| Ławnicy: | Jolanta Klimowicz – Pokusa, Małgorzata Rzechuła |
| Protokolant: | Edyta Głogowska- Król |

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. J. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwo (...) spółka jawna w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Ustala że powódkę M. J. (1) łączył stosunek pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) spółka jawna w K. w okresie od 1 marca 2014 r do 31 marca 2014 r
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8 510 zł (osiem tysięcy pięćset dziesięć) tytułem wynagrodzenia za pracę;
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1222,47 zł (słownie : tysiąc dwieście dwadzieścia dwa złote i 47/100) tytułem ekwiwalentu za urlop ;
4. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 510 zł (osiem tysięcy pięćset dziesięć złotych)
5. W pozostałym zakresie powództwo oddala ;
6. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2510 zł (dwa tysiące pięćset dziesięć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
7. Nakazuje ściągnąć od powódki na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 271 zł (słownie dwieście siedemdziesiąt jeden) tytułem zwrotu wydatków ;
8. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 490 zł (czterysta dziewięćdziesiąt) tytułem zwrotu opłaty ;
9. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 21 zł (słownie; dwadzieścia jeden) tytułem opłaty ;

UZASADNIENIE

Powódka M. J. (1) wystąpiła z pozwem przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka jawna o :

1. ustalenie ,że w okresie od 1 lipca 2013 r do 31 lipca 2013 r oraz od 1 marca 2014 r do 30 kwietnia 2014 r łączył ją stosunek pracy przy czym okres od 1 kwietnia 2014 r do 30 kwietnia 2014 r stanowił okres wypowiedzenia ;
2. zasądzenie wynagrodzenia za pracę od 1 lipca 2013 r do 31 lipca 2013 r w kwocie 265 zł oraz w okresie od 1 marca 2014 r do 30 kwietnia 2014 r w kwocie 16 395 ,92 zł ;
3. zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 8510 zł tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę;
4. zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 10 000 zł za niewydanie w terminie świadectwa pracy ;
5. Sprostowania wydanego jej świadectwa pracy poprzez wskazanie :
 - a) że łączył ją z pozwanym stosunek pracy w okresie od 1 lipca 2013 r do 30 kwietnia 2014 r ,
 - b) do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 30§ 1 pkt.2 : rozwiązanie umowy o prace za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę;
 - c) 15 dni niezdolności do pracy
6. Zasądzenia kwoty 2444,96 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
7. Zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych ;

W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że ustaliła z pozwanym ,że podejmie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lipca 2013 r. Mimo to pozwana przedstawiła jej do podpisania umowę zlecenia na okres od 1 do 31 lipca 2013 r . Powódka nie mając wyjścia zgodziła się na podpisanie takiej umowy a faktycznie świadczenie przez nią pracy w tym okresie w żaden sposób nie różniło się od tego w jaki sposób wykonywała swoje obowiązki później , już pod formalnym podpisaniu umowy o pracę. Wskazała również ,że były pracodawca nie rozwiązał z nią umowy o pracę tylko 31 marca 2014 r tylko w czasie jej nieobecności , przysłał do biura swoich przedstawicieli , którzy mieli za zadanie je zlikwidować. Powódka nie otrzymała żadnego oświadczenia woli określającego termin i tryb rozwiązania z nią umowy o pracę. Nadto pozwany wydał jej niewłaściwe świadectwo pracy , w którym nie wskazano całego okresu jej zatrudnienia i podano błędny tryb rozwiązania umowy o pracę. Wskutek tego powódka nie mogła podjąć nowego zatrudnienia i poniosła szkodę. Były pracodawca nie wypłacił jej również należnego ekwiwalentu za urlop do którego nabyła prawo pracując na jego rzecz w lipcu 2013 r oraz w marcu i kwietniu 2014 r .

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując ,że od 1 do 31 lipca 2013 r strony zawarły umowę zlecenia , której przedmiotem było założenie i organizacja biura, czym powódka się zajęła i czego sama nie kwestionuje. Zawarcie umowy zlecenia było podyktowane tym ,że M. J. (1) jeszcze w lipcu pozostawała w stosunku pracy z poprzednim pracodawcą. Strony umówiły się ,że z tytułu umowy zlecenia powódka miała otrzymać wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak z tytułu umowy o pracę. Dalej podniosła ,że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło na zasadzie porozumienia stron w dniu 28 lutego 2014 r . Treść porozumienia była przez stronę wnoszącą pozew akceptowana a mimo to powódka nadal bez upoważnienia pozwanego prowadziła korespondencję mejlową oraz rozmowy ze służbowego telefonu. Zdaniem strony pozwanej w świetle tych okoliczności nie ma również podstaw do sprostowania świadectwa pracy powódki i wypłaty odszkodowania z tytułu niewydania w terminie tego dokumentu . Strona pozwana także wskazała ,że powódka w żaden sposób nie wykazała szkody jaką z tego tytułu miała by rzekomo ponieść. Pozwany także wypłacił powódce w całości ekwiwalent za urlop. Jednocześnie spółka podniosła zarzut potrącenia kwoty 15 044,40 zł z tytułu bezprawnego korzystania z samochodu służbowego z odszkodowaniem za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy w kwocie 8 510 złotych .

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

M. J. (1) w dniu 1 lipca 2013 r zawarła z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) spółka jawna umowę zlecenia , której przedmiotem było otwarcie oddziału zamiejscowego firmy (...) w G. . Umowa ta trwała do dnia 31 lipca 2013 r . Powódka po jego zakończeniu wystawiła rachunek za wykonaną usługę a pozwany za nią zapłacił. Strony nie podpisały umowy o pracę ponieważ powódka była jeszcze zatrudniona u innego pracodawcy i nie miała wszystkich dokumentów.

(dowód: umowa zlecenie k: 161, potwierdzenie przelewu k: 53 przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37-01:36:03, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16, przesłuchanie J. S. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 352-354 adnotacje 01:16:30- 01:40:07)

Powódka zajęła się organizacją biura jeszcze w czerwcu 2013 r . Umowę najmu pomieszczeń podpisano pod koniec czerwca. Pozwany dostarczył wyposażenie biura w urządzenia biurowe , telefony i faksy i kserokopiarki. Meble zostały wynajęte od właściciela lokalu . Powódka miała zająć się także rekrutowaniem pracowników do biura. Pierwszego zatrudniła od 1 sierpnia a we wrześniu zatrudniono dodatkowo handlowca. Pozwana poprosiła także M. J. (1) o pomoc w rekrutacji kierowców , którzy mieliby jeździć na środkach transportowych pana K. . Pracę powódka organizowała sama ale robiła to w porozumieniu z pozwanym. Realizowała zleczone jej zadania W pierwszym miesiącu nie było listy obecności . Powódka składała sprawozdania z wykonanych działań.

(dowód: przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16, przesłuchanie J. S. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 352-354 adnotacje 01:16:30- 01:40:07)

M. J. (1) w dniu 1 sierpnia 2013 r zawarła z Przedsiębiorstwem (...) spółką jawną umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z nią miała pracować na stanowisku kierownika biura zamiejscowego w wymiarze całego etatu . Od razu otrzymała telefon służbowy . We wrześniu 2014 r Natomiast przydzielono jej samochód służbowy .

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 r – akta osobowe cz. B przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03, przesłuchanie M. J. (2) protokół z dnia 17 września 2015 r k: 240-242, adnotacje 00:12:35 -00:46:26, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16)

Wcześniej powódka była zatrudniona w (...) spółce zoo na stanowisku spedytora. Jej umowa o pracę z poprzednim pracodawcą uległa rozwiązaniu w dniu 10 lipca 2013 r na podstawie porozumienia stron .

(dowód: świadectwo pracy k: 74, przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03)

W dniu 29 stycznia 2014 r pozwany w czasie jej wizyty w K. wręczył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 28 lutego 2014 r . Zrobił to osobiście A. K. , który poinformował powódkę o trudnej sytuacji firmy w związku z odejściem jednego kontrahenta . M. J. (1) tego dnia przyjechała do siedziby pozwanego razem z dwoma pracownikami była to pani G. oraz jej syn M. J. (2) z którymi miały zostać zawarte umowy . W tym czasie nie pracowała już jedna spedytorka ponieważ została zwolniona przez pozwanego . Pozwany mimo wcześniejszych innych ustaleń podpisał z tymi osobami umowy na jeden miesiąc. Powódka także podpisała przedłożony jej dokument ponieważ współpraca między nią a pozwanym od jakiegoś czasu nie układała się dobrze . Była już na etapie poszukiwania innej pracy. Ostatni transport , który był realizowany kończył się 5 marca 2013 r . Jego załadunek odbył się nocą 26 lutego 2013 r. Tego dnia ponownie do biura przyjechał A. K. i powiedział powódce ,żeby zamknęła sprawy w toku . Właściciel poprosił żeby powódka pracowała dłużej i pomogła wszystko uporządkować do końca marca . Powiedział ,że muszą zamknąć transport, rozliczyć i dopilnować płatności . Ponieważ w tym czasie trwały także rozmowy z innymi kontrahentami

odnośnie innych transportów , które miałyby być powtarzalne chciał aby powódka je kontynuowała. Po 5-6 marca były już realizowane tylko drobne zlecenia .

(dowód: pismo z dnia 29 stycznia 2014 r - akta osobowe cz.C, przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37-01:36:03, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16, przesłuchanie M. M. (1) protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 350 -351 , adnotacje 00:40:20 – 00:59:12, przesłuchanie J. S. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 352-354 adnotacje 01:16:30- 01:40:07, przesłuchanie W. S. protokół z dnia 08 marca 2016 r k 355 356 adnotacje 01:51:46 01:58:33)

Biuro którym kierowała powódka pracowało w marcu i prowadziło korespondencję mejlowa w imieniu pozwanego . Razem z powódką pracował w nim także jej syn M. J. (2) , który rozpoczął pracę na rzecz pozwanego od 1 stycznia 2014 r . Były rezerwowane promy , poza tym zajmowali się pozyskiwaniem klientów i całą logistyką. Przez cały okres wykonując wszystkie czynności korzystali z loginu i skrzynki mejlowej T. , kontaktowali się także z siedzibą firmy w K.. Wszystko co robili szło na konto pozwanego .

(dowód: wiadomości mejlowe k: 54-71 , przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03, przesłuchanie M. J. (2) protokół z dnia 17 września 2015 r k: 240-242, adnotacje 00:12:35 -00:46:26, przesłuchanie świadka J. C. protokół z dnia 08 marca 2016 r k;352 adnotacje 01:08:48 -01:14:21, przesłuchanie R. F. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 355 , adnotacje 01:44:52 01:48:56, przesłuchanie R. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 356 357 , adnotacje 02:00:44 02:06:57 , przesłuchanie R. G. protokół z dnia 08 marca 2014 r k: 357 -358 adnotacje 02:10:45 02:15:33, przesłuchanie W. W. protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 438 -440 , adnotacje 00:02:51 00:15:36)

Biuro pracowało od godziny 8.00 do 16.00 . były podpisywane listy obecności . Polecenia które przychodziły z K. miały charakter zadaniowy. We wrześniu 2013 r została w nim zatrudniona M. S., która pracowała do początku listopada. Powódka prowadziła rozmowy z firmą zajmującą się projektowaniem stron internetowych. Doszło do jednego spotkania w tej sprawie z M. M. (2). Poza tym strony kontaktowały się w tej sprawie mejlowo w okresie w od września do listopada 2013 r Ostatecznie nie doszło do nawiązania współpracy .

(dowód: przesłuchanie M. J. (2) protokół z dnia 17 września 2015 r k: 240-242, adnotacje 00:12:35 -00:46:26, zeznania M. S. protokół z dnia 17 września 2015 r k 244 -245 , adnotacje 01:04:58 – 01:17:43, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16, przesłuchanie M. M. (2) protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 351 adnotacje 00:59:17-01:04:08, przesłuchanie J. S. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 352-354 adnotacje 01:16:30- 01:40:07 wiadomości mejlowe k: 376 407)

31 marca 2014 r do biura pozwanej w G. przyjechali przedstawiciele pracodawcy powódki w celu jego zlikwidowania . Sporządzono protokoły zdawczo- odbiorcze, które zostały podpisane przez przyjmującego i zdającą. Dodatkowo przedłożono do podpisania umowę zlecenia z M. J. (2) obejmującą jego pracę od 1 do 31 marca 2014 r

(dowód; protokół odbioru , protokół zdawczo odbiorczy samochodu przekazanego pracownikowi - akta osobowe cz. C, przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03, przesłuchanie M. J. (2) protokół z dnia 17 września 2015 r k: 240-242, adnotacje 00:12:35 -00:46:26, przesłuchanie D. B. protokół z dnia 17 września 2014 r k: 242-243 adnotacje 00:49:36 00:59:14, przesłuchanie Ł. J. protokół z dnia 08 marca 2016 r k: 347 -350 adnotacje 00:03:50 00:40:16)

Powódka w dniu 3 kwietnia 2014 r wysłała wiadomość mejlową do pozwanej spółki w którym wskazała ,że otrzymała świadectwo pracy w którym nie zgadzają jej się daty . Podała ,że jej pracownicy pakując rzeczy nie zabrali wszystkich dokumentów dodała ,że gdyby pozwana dostosowała się do wcześniejszych ustaleń i uprzedziła w jakim dniu biuro będzie zamykane wówczas przygotowałyby wszystko do przekazania .

(dowód wiadomość mejlowa k: 71)

W dniu 3 kwietnia 2013 r syn powódki odebrał przesyłkę od pozwanego zawierającą świadectwo pracy w którym wskazano ,że strony łączyła umowa o pracę w okresie od 1 sierpnia 2013 r do dnia 28 lutego 2014 r , oraz ,że wypłacono powódce ekwiwalent za 5 dni urlopu.

(dowód; świadectwo pracy z dnia 5 marca 2014 r , potwierdzenie odbioru –akta osobowe cz.C)

Powódka pismem z dnia 10 kwietnia 2014 r wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie ,że pracowała do końca marca 2014 r a także ,że wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni. Domagała się także zamieszczenia informacji o okresie niezdolności do pracy. Nie kwestionowała trybu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana otrzymała to pismo w dniu 14 kwietnia 2014 r.

(dowód: pismo z dnia 10 kwietnia 2014 r k: 49, potwierdzenia nadania i odbioru k: 50-51)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 25 marca 2014 r do dnia 04 kwietnia 2014 r .

(dowód: zwolnienie lekarskie k: 236)

Powódka prowadziła rozmowy z nowym pracodawcą , 18 marca 2014 r wysłała swoje CV do Spółki (...). Zaproponowano jej spotkanie w sprawie pracy w czasie którego ustalano warunki jej zatrudnienia, dodatkowo strony prowadziły korespondencję mejlową w tej sprawie.

(dowód; mejle z dnia 18 marca 2014 r, 24 marca 2014 r . 25 marca 2014 r , 2 kwietnia 2014 r k: 415-417, przesłuchanie M. J. (1) protokół z dnia 09 kwietnia 2015 r k: 180 -181, adnotacje 00:06:0100:42:02, protokół z dnia 13 czerwca 2016 r k: 440-446, adnotacje 00:21:37- 01:36:03)

M. J. (1) została zatrudniona w spółce akcyjnej (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 23 kwietnia 2014 r od dnia 5 maja 2014. Wcześniej powódka nie mogła podjąć pracy w tej spółce bowiem rozpoczęcie jej pracy było uzależnione od tego, kiedy drugi z pracowników z którym miała współpracować powódka mógł podjąć zatrudnienie.

(dowód: umowa o pracę z dnia 23 kwietnia 2014 r k:52)

Powódce wypłacono ekwiwalent za należny jej urlop wypoczynkowy w okresie od 1 sierpnia 2013 r do dnia 28 lutego 2014 r.

(okoliczność bezsporna)

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8307,18 zł .

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k:158)

Sąd Rejonowy zważył ,co następuje:

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych , których prawdziwości strony nie kwestionowały a także na podstawie dowodów w postaci zeznań świadków M. J. (2) , D. B., M. S. , Ł. J. M. M. (1) , M. M. (2) , J. C., J. S., R. F. , W. S., R. J. , R. G. ,W. W. oraz powódki.

Sąd uznał zeznania M. J. (2) za wiarygodne w takim zakresie w jakim posłużyły one do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie . Sąd dokonując oceny jego zeznań miał na uwadze to ,że czerpał on swoją wiedzę na temat stanu faktycznego w niniejszej sprawie od powódki . Dlatego Sąd uznał za wiarygodne jego twierdzenia tylko w takim zakresie w jakim korespondowały z zeznaniami powódki oraz innych świadków przesłuchanych na okoliczność pracy biura na rzecz pozwanego w marcu 2014 r a nadto potwierdzonymi również poprzez załączone do akt wiadomości mejlowe z tego okresu . Świadek zeznał również ,że były telefony z K. informujące o planach zamknięcia biura z powodu zbyt niskiej rentowności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadka D. B. ale tylko w minimalnym zakresie dotyczącym tego ,że w dniu 31 marca 2014 r przyjechali pracownicy pozwanego w celu zamknięcia biura oraz ,że funkcjonowało ono w marcu . Świadek nie miała natomiast żadnej wiedzy na temat ustaleń stron co do terminu jego zamknięcia , przyznała jedynie ,że nikt jej wcześniej nie uprzedzał o takich planach .

Zeznania świadka M. S. , w ocenie Sądu, zasługiwały na uwzględnienie tylko w zakresie dotyczącym przebiegu jej zatrudnienia w pozwanej spółce , okoliczności rozwiązania umowy o pracę a także czynności jakie świadek wykonywała w tym czasie . Poza tym jej depozycje dotyczą okoliczności których nie była bezpośrednim świadkiem a wiedzę na ich temat powzięła na podstawie twierdzeń powódki. To zaś, w ocenie Sądu , znacznie umniejsza wartość dowodową jej zeznań , bowiem odzwierciedlają one tylko subiektywny przekaz M. J. (3) , którego świadek nie mogła w żaden sposób zweryfikować.

Także do zeznań syna Ł. J. , zdaniem Sądu należało podejść z dużą ostrożnością z uwagi na to ,że świadek ten nie pracował u pozwanego a wszelką wiedzę na temat ustaleń stron opierał jedynie z twierdzeniach swojej matki. W związku z tym Sąd oparł się na jego zeznaniach tylko w takim zakresie w jakim zostały one potwierdzone zeznaniami innych świadków bądź innymi dowodami , które Sąd uznał za wiarygodne .

Zeznania świadka M. M. (1) także w bardzo ograniczonym stopniu posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie bowiem pracowała ona tylko w lutym 2014 r. Nie miała więc wiedzy na temat ustaleń stron co do dalszej pracy powódki w marcu.

Sądu uznał zeznania świadka M. M. (2) za wiarygodne. Świadek potwierdziła ,że raz rozmawiała z powódką na temat stworzenia strony internetowej . Kontakt świadka z powódką dodatkowo uwiarygadnia korespondencja mejlowa między nią a powódka.

W ocenie Sądu także zeznania świadka J. C. i R. F. ,R. J., R. G. na temat ich współpracy z powódką w marcu 2014 r zasługują na uwzględnienie bowiem były one zgodne i potwierdzone zeznaniami samej powódki oraz innych świadków . Nadto fakt pracy oddziału na rzecz pozwanego w marcu wynika także z załączonych wiadomości mejlowych zawierających treści o charakterze służbowym .

Sąd dał wiarę zeznaniom J. S. na temat przyczyn z powodu których nie zawarto z powódką od razu umowy o pracę. Świadek potwierdziła ,że wynikało to jedynie z faktu pozostawiania przez powódkę w stosunku pracy z innym pracodawcą. W ocenie Sądu zasługują one na uwzględnienie tym bardziej ,że był to okres organizacji biura i szukania pracowników. Co więcej pozwany już w kolejnym miesiącu zawarł z powódką umowę o pracę, co dodatkowo potwierdza wersję strony pozwanej. W ocenie Sądu bowiem , biorąc pod uwagę fakt krótkiego czasu obowiązywania umowy cywilnoprawnej , pracodawca nie miałby żadnych racjonalnych powodów aby od razu nie zawrzeć umowy o pracę . Z doświadczenia Sądowi wiadomo ,że pracodawcy , którzy nie chcą zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę miesiącami potrafią zwodzić ich i najczęściej ostatecznie nie godzą się na zmianę warunków zatrudnienia . Świadek ponadto potwierdził ,że miało dojść do likwidacji biura . Nie potrafiła natomiast podobnie jak i pozostali wskazać daty , kiedy miało to nastąpić.

Sąd także oparł się na twierdzeniach W. S. , który jako jedyny świadek wskazał ,że powódka miała pracować na rzecz pozwanego do końca marca . Pozostali świadkowie potwierdzali jedynie ,że biuro miało być zamknięte nie potrafili natomiast z uwagi na to ,że nikt z nich nie był świadkiem rozmów powódki z A. K. wskazać jakie strony poczyniły ustalenia w tej sprawie . Sąd nie mógł zweryfikować twierdzeń powódki w tym zakresie w żaden sposób z uwagi na to ,że A. K. zmarł zanim Sąd miał możliwość jego przesłuchania . Dlatego twierdzenia świadka ,który jest bliskim znajomym powódki o jej ustaleniach z byłym pracodawcą należy ocenić jako wiarygodne zwłaszcza w kontekście zdarzeń jakie miały miejsce w dniu 31 marca 2014 r , kiedy do biura przyjechali pracownicy pozwanego w celu jego zamknięcia. Co dodatkowo je uwiarygadnia.

Sąd oparł się także na zeznaniach powódki, przy czym dał im wiarę w takim zakresie w jakim jej twierdzenia zostały potwierdzone zeznaniami innych świadków bądź też innymi dowodami zgromadzonymi w aktach sprawy, które nie zostały zakwestionowane przez żadną ze stron.

W szczególności niewiarygodne okazały się twierdzenia M. J. (1) na temat trybu w jakim doszło do rozwiązania przez nią umowy o pracę z poprzednim pracodawcą. Powódka twierdziła, że w czerwcu wykorzystywała urlop wypoczynkowy oraz, że miała dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Co stoi w sprzeczności z treścią dokumentu prywatnego w postaci świadectwa pracy, które złożyła do akt sprawy, w którym zostało wskazane, że do rozwiązania umowy o pracę z poprzednim pracodawcą doszło na podstawie porozumienia stron.

Niekonsekwentne są również twierdzenia powódki odnośnie czasu, kiedy mogła podjąć zatrudnienie u kolejnego pracodawcy. Początkowo twierdziła, że chciała ją rozpocząć od maja bowiem wcześniej planowała zakończyć współpracę z pozwanym a następnie twierdziła, że w spółce (...) miała pracować w nowoutworzonym dziale wraz z innym spedytorem, który nie miał możliwości podjęcia pracy wcześniej a rozpoczęcie pracy bez niego byłoby niecelowe.

Niewiarygodne w ocenie Sądu należało także uznać twierdzenia powódki, że w czasie rozmowy z pozwanym która miała miejsce pod koniec lutego nie określono do kiedy jeszcze to biuro będzie funkcjonować. Takie zachowanie pozwanego byłoby nieracjonalne zwłaszcza, że jak sama powódka przyznaje, biuro w marcu praktycznie nie prowadziło żadnych wielkich przewozów. Co więcej wszyscy świadkowie potwierdzili, że miało ono zostać zlikwidowane a świadek S. stwierdził, że strony oznaczyły datę końcową jego funkcjonowania na 31 marca 2014 r. O tym, że także powódka miała świadomość końca współpracy z pozwanym świadczy również i to, że już w marcu poszukiwała nowej pracy co potwierdza załączona do akt korespondencja mejlowa. Odbyła także spotkanie w trakcie którego negocjowała warunki zatrudnienia. To, że nie doszło do zatrudnienia w przez nowego pracodawcę od 1 kwietnia nie wynikało z braku świadectwa pracy jedynie z tego, że (...) spółka (...) czekała z zatrudnieniem M. J. (1) do czasu, kiedy będzie mógł podjąć pracę także drugi pracownik z którym razem mieli pracować. Dalej także powódka początkowo nie kwestionowała trybu rozwiązania umowy o pracę tylko datę końcową zatrudnienia. We wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, które skierowała do pracodawcy nie domagała się wskazania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem. Taki wniosek zawarty został dopiero w pozwie.

Powódka domagała się ustalenia, że łączył ją z pozwanym stosunek pracy w okresie od 1 do 31 lipca 2013 r.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Na gruncie niniejszej sprawy, po dokonaniu analizy całości materiału dowodowego Sąd ustalił, że powódka wykazała istnienie po jego stronie interesu prawnego, co stanowi podstawową przesłankę o charakterze merytorycznym stanowiącą podstawę rozstrzygnięcia sprawy. W komentowanym przepisie, który stanowi materialnoprawną podstawę ochrony praw podmiotowych, chodzi przede wszystkim o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego między określonymi podmiotami bądź prawa, które służy określonemu podmiotowi względem określonych podmiotów w ramach danego stosunku prawnego. Jak wynika z brzmienia wskazanej normy prawnej nie zawiera ona żadnych ograniczeń w zakresie wytaczania powództw o ustalenie, poza wymaganiami wykazania przez powoda istnienia skonkretyzowanego interesu prawnego. Zgodnie z obowiązującą linią orzecznictwa, którego przedmiotem rozważań był interes prawny w rozumieniu przepisu art. 189 k.p.c. - interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010r., II PK 342/09, LEX nr 585783). Bez wątplenia ustalenie rzeczywistej treści stosunku prawnego łączącego powódkę z pozwanym może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie już choćby na gruncie niniejszej sprawy zostały sprecyzowane przez powódkę w treści żądania pozwu. Wobec powyższego Sąd nie ma żadnych wątpliwości, że powód wykazał istnienie interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia istnienia umowy o pracę.

Legalna definicja umowy o pracę została przez ustawodawcę uregulowana w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Niniejszy przepis należy interpretować w ten sposób, że do konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniających go od innych stosunków prawnych, zalicza się: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem, czyli ryzyko socjalne i gospodarcze oraz odpłatny charakter zatrudnienia. Stosunek pracy oznacza dobrowolny stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym, zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą. Jednocześnie musi to być praca określonego rodzaju, wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca musi zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć w zależności od indywidualnego przypadku z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W związku z tym o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, choćby brak odpowiedzialności pracodawcy związanej z zatrudnieniem pracownika, jak również brak ustalenia stałego wynagrodzenia, nie jest możliwa jego kwalifikacja, jako stosunku pracy.

W przedmiocie znaczenia stosunku pracy i jego definicji zawartej w art. 22 § 1 k.p. wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy, który stoi na stanowisku, że stosunek pracy zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego (wyrok SN z dnia 7 października 2009r., III PK39/09, LEX nr 578140). Sąd Najwyższy przyjął także, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, to wówczas mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa na podstawie, której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (postanowienie SN z dnia 13 listopada 2008r., II UK 209/08, LEX nr 737389).

Istotnym jest, że o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy jej dokonywać metodą typologiczną, poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (wyrok SN z dnia 26 marca 2008r., I UK 282/07, LEX nr 411051). Znalazło to powtórzenie w jednym z kolejnych orzeczeń, zgodnie z tezą, którego wobec różnych cech charakterystycznych dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter dominujący (postanowienie SN z dnia 29 stycznia 2008r. II UK 241/07, LEX nr 865939).

W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie dominuje pogląd, co do tego, że podporządkowanie pracownika, a wraz z nim osobiste świadczenie pracy jest cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród kategorii stosunków prawnych, jak chociażby stosunków cywilnoprawnych. Sąd Najwyższy uznał podporządkowanie za cechę, która ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05). Ocena, czy została zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy w szczególności od zachowania elementów

konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyrok SN z dnia 9 lutego 2012r., I UK 260/11, LEX nr 1169835).

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 października 2013r., III AUa 226/13, LEX 1403673). Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi niewątpliwie konstytutywną cechę stosunku pracy. Mając na uwadze powyżej wskazane elementy, dostosowując je do realiów niniejszej sprawy, koniecznym byłoby stwierdzenie, że powód w ramach wykonywanej przez siebie pracy podlegał kierownictwu ze strony pozwanej oraz obowiązywał go stosunek podporządkowania.

W świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Sąd rozważając, jakiego rodzaju stosunek łączył powódkę z pozwaną, miał na uwadze głównie warunki, na jakich powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej. Decydujące znaczenie w tej kwestii mają elementy umowy, które determinują w ostateczności jej rodzaj

W ocenie Sądu powódka nie wykazała, że wolą jej i pozwanego było zawarcie umowy o pracę. Charakter wykonywanych przez nią czynności w tamtym czasie nie wymagał zawarcia umowy o pracę. Co więcej strony w inny sposób określiły przedmiot tej umowy powódka miała zająć się organizacją biura, natomiast w umowie o pracę określono, że zostaje zatrudniona na stanowisku: „kierownik biura zamiejscowego”. Co prawda powódka twierdzi, że do końca czerwca miała już wszystko w tym biurze zorganizowane ale jednocześnie sama przyznaje, że w lipcu rekrutowała pracowników przy czym pierwszego zatrudniła od 1 sierpnia 2013 r. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że jeszcze do 10 lipca 2013 r powódkę łączył stosunek pracy z poprzednim pracodawcą. Nadto M. J. (1) nie kwestionowała takiej formy zatrudnienia skoro po zakończeniu umowy zlecenia wystawiła rachunek a pozwany zapłacił jej należne wynagrodzenie. Sama również przyznała, że nie podpisywała listy obecności a jej podporządkowanie pozwanej spółce miało charakter zadaniowy.

W ocenie Sądu w świetle tych ustaleń brak jest podstaw do uznania, że strony łączył wbrew nazwie umowy którą podpisały stosunek pracy. Tym bardziej, że obie od początku nie kwestionowały takiej formy zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie wyżej przywołanych przepisów należało oddalić powództwo w tym zakresie.

Dalej M. J. (1) domagała się również zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka spotkała się z A. K. w dniu 29 stycznia 2014 r kiedy to wręczono jej oświadczenie woli w którym wskazano, że strony rozwiązują umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia za porozumieniem stron. Okres wypowiedzenia miał upłynąć w dniu 28 lutego 2014 r. Powódka jak sama przyznaje, przyjęła do oświadczenia i nie była nim specjalnie zaskoczona z uwagi na to, że jej współpraca z porwaną spółką nie układała się zgodnie z jej oczekiwaniami dlatego również i ona chciała rozwiązać umowę o pracę. Jak wynika z twierdzeń powódki między nią a A. K. doszło do jeszcze jednego spotkania pod koniec lutego podczas którego były szef poprosił ją o dokończenie rozpoczętych transportów. Jednocześnie według powódki wówczas zgodzono się, że jeżeli oddział nie będzie przynosił zysków zostanie zlikwidowany, przy czym nie określono daty końcowej jego funkcjonowania. Uzależnione to było od wyników finansowych które uda mu się wygenerować. Co do ustaleń stron dotyczących zakończenia funkcjonowania biura większość świadków była zgodna. Niestety żaden z nich nie uczestniczył w rozmowach stron a swoją wiedzę na ten temat czerpali jedynie od samej powódki.

M. J. (1) zeznała, że A. K. podczas rozmowy poprosił ją aby nie tylko zakończyła sprawy w toku ale również podjęła inne czynności organizacyjne polegające na stworzeniu strony internetowej co miałyby świadczyć o tym, że planowano jeszcze dłuższą współpracę. W aktach sprawy jednakże brak jest jakiegokolwiek dowodu na to, że powódka w tamtym czasie podejmowała działania w tym kierunku. Powódka twierdzi, że nie ustalono daty końcowej tymczasem świadek który został powołany na jej wniosek Pan S. wyraźnie określił, że miał to być koniec marca 2014 r. Syn powódki również wskazał, że atmosfera w biurze była taka, że pracodawca dzwonił i mówił, że biuro zamknie. Co więcej gdyby strony porozumiały się co do dalszej dłuższej współpracy w celu ratowania tego biura powódka nie podejmowałaby już w marcu prób znalezienia innej pracy, a taki fakt miał miejsce bowiem potwierdzają to wiadomości mejlowe złożone do akt sprawy. Warto także zaznaczyć, że sama powódka przyznaje, że w marcu 2014 r nie prowadzono już żadnych poważnych przewozów. Co także w ocenie Sądu świadczy o tym, że były to ostatnie tygodnie funkcjonowania oddziału.

W ocenie Sądu w świetle tych ustaleń należało uznać, że powódka z pozwanym podczas spotkania które odbyło się pod koniec lutego porozumieli się w przedmiocie przedłużenia okresu wypowiedzenia do końca marca 2014 r bądź też na zasadzie porozumienia stron M. J. (1) zgodziła się świadczyć pracę do końca marca. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że pozwany w świadectwie pracy który przysłał powódce wskazał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na zasadzie porozumienia stron. Powódka występując do niego z wnioskiem o sprostowanie nie kwestionowała trybu rozwiązania umowy o pracę a jedynie termin zakończenia stosunku pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę.

W ocenie Sądu natomiast roszczenie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za marzec 2014 zasługuje na uwzględnienie w całości. Jak wynika bowiem z ustalonego stanu faktycznego powódka, wbrew twierdzeniom spółki jawnej w tym miesiącu wykonywała pracę na rzecz i w imieniu pozwanej spółki. Potwierdzają to złożone do akt wiadomości mejlowe oraz zeznania świadków z którymi w tamtym czasie prowadziła rozmowy w imieniu pozwanego. Co więcej razem z nią pracował również jej syn z którym 31 marca 2014 r podpisano umowę cywilnoprawną na okres od 1 do końca marca. Nie zasługuje na uwzględnienie argument pozwanego, że w tym robiła to na swoją rękę zwłaszcza, że biuro było w tym czasie otwarte a pracodawca nie zabrał jej narzędzi do pracy. Zrobił to dopiero w dniu 31 marca 2014 r.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 80 KP zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za marzec 2014 r.

M. J. (1) domagała się również zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności zauważyć trzeba, że świadectwo pracy jest dokumentem o ściśle określonej treści, który – stosownie do brzmienia art. 97 § 1 k.p. – pracodawca jest bezwzględnie obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Pracodawca wysłał powódce świadectwo pracy na jej adres zamieszkania i zostało ono odebrane w dniu 3 kwietnia 2014 r.

Podstawę prawną roszczeń związanych z nieterminowym wydaniem świadectwa pracy lub wydaniem świadectwa pracy o błędnej treści stanowi art. 99 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (§ 1). Odszkodowanie powyższe przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (§ 2). Zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, zaś pracownik poniósł z tego tytułu szkodę oraz, że ta szkoda jest normalnym następstwem bezprawnych zachowań pracodawcy obciąża pracownika.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na niejednoznaczną treść art. 99 § 2 k.p., stanowiącego podstawę do domagania się przez pracownika naprawienia wyrządzonej przez pracodawcę szkody. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1978 r. (por. I PRN 107/78) wskazał, iż literalna treść art. 99 § 2 k.p. przemawia za stanowiskiem, że odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko

wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. Koncepcja ta, powszechnie przyjęta wówczas przez judykaturę, skutkowałą uznaniem, że odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 99 § 2 k.p., nie może przysługiwać, jeśli szkoda pracownika polega na czym innym, niż brak możliwości znalezienia zatrudnienia wynikający z wadliwości świadectwa pracy. Pogląd ten uległ liberalizacji w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym przyjęto szerszą odpowiedzialność pracodawcy za wyrządzoną pracownikowi szkodę. I tak, w wyroku z dnia 13 października 2004 r. (por. II PK 36/04, tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. I PK 203/10) stwierdzono, że pracownik może dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oczywiście pod warunkiem wykazania podstaw odpowiedzialności wynikających z przepisów prawa cywilnego. W takim przypadku odpowiedzialność pracodawcy – w świetle treści art. 471 k.c. – oparta jest na zasadzie winy, zaś jej przesłankami są obiektywna bezprawność działania lub zaniechania dłużnika, polegająca na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania, wina sprawcy oraz pozostająca w związku z opisanym zachowaniem strony szkoda wierzyciela. W myśl art. 6 k.c. w zw. z art. art. 227 k.p.c. ciężarem dowiedzenia zaistnienia podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy określonych hipotezą art. 471 k.c., obciążony jest pracownik, albowiem to on z tego faktu wywodzi skutki prawne.

W ocenie Sądu, powódce nie udało się sprostać obciążającemu ją ciężarowi dowodu oraz udowodnić faktu powstania po jej stronie jakiegokolwiek szkody wywołanej ewentualnym zaniechaniem pracodawcy. W szczególności powódka nie wykazała, aby wydanie jej świadectwa pracy w dniu 3 kwietnia 2014 r stanowiła rzeczywistą przeszkodę w uzyskaniu zatrudnienia u nowego pracodawcy. Co więcej sama przyznała, że przyczyny podjęcia przez nią pracy w maju nie wynikały z niewłaściwego świadectwa pracy, czy też z niewydania go w terminie. Miały one związek z tym, że nowy pracodawca w maju chciał utworzyć nowy zespół a drugi z pracowników, który miał być w nim zatrudniony nie mógł podjąć pracy wcześniej. Co więcej powódka w żaden sposób nie wykazała w jaki sposób świadectwo pracy takiej treści, uniemożliwiło jej podjęcie pracy wcześniej. Co więcej powódka świadczyła pracę do końca marca a druk świadectwa pracy, co prawda zawierający pewne błędy, odebrała w dniu 3 kwietnia 2014 r

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania wynikającego z art. 99 K.p z uwagi na bezzasadność tego roszczenia w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy.

Nie zasługuje również na uwzględnienie roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 . kp 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.

Jak wynika z powyższego pracownik po otrzymaniu świadectwa pracy, w przypadku gdy ma do jego treści jakies zastrzeżenia najpierw musi zwrócić się do pracodawcy o jego sprostowanie a dopiero potem w przypadku decyzji odmownej, bądź nie udzielenia odpowiedzi w przepisany terminie, przysługuje mu prawo do wystąpienia z tym żądaniem do sądu pracy.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka w dniu 3 kwietnia 2014 r otrzymała od pozwanego świadectwo pracy. W dniu 10 kwietnia wystąpiła do swojego pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Pozew w niniejszej sprawie złożyła w dniu 14 lipca 2014 r a więc znacznie po upływie terminu do wystąpienia z tym roszczeniem. Jednocześnie druk świadectwa pracy zawierał prawidłowe pouczenie o prawie i terminie do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 97 K.p. a contrario oddalono roszczenie powódki w tym zakresie.

Za uzasadnione natomiast należało uznać jej roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop. Powódka w związku z wykonywaniem pracy w marcu nabyła prawo do ekwiwalentu za urlop. Poznany pracodawca naliczając jej należne z

tego tytułu świadczenie uwzględnił jedynie okres zatrudnienia powódki od 1 sierpnia 2013 r do 28 lutego 2014 r . Nie wziął natomiast pod uwagę pracy jaką M. J. (1) wykonywała w marcu 2014 r .

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 171§ 1 Kp zasądono na rzecz powódki kwotę 1222,47 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

Pozwany podniósł także zarzut potrącenia Sąd nie uwzględnił tego zarzutu z uwagi na to ,że na rzecz powódki zasądono wynagrodzenie za pracę . Wynagrodzenie za pracę podlega ochronie w Kodeksie pracy . Pracodawca może potrącać z niego tylko określone świadczenia wskazane w art. 87 Kp . Z żadnym z wymienionych tam przypadków w niniejszej sprawie jednakże nie mamy do czynienia. Na marginesie jedynie należy wskazać ,że pozwany nie wykazał aby powódce zwrócono pieniądze za paliwo tankowane do samochodu pozwanego w marcu a powódka temu faktowi konsekwentnie zaprzeczała twierdząc ,że płaciła z własnej kieszeni a pozwany nie zwrócił jej poniesionych kosztów . Wobec tego należało uznać, że pozwany wbrew ciężącemu na nim obowiązкови nie wykazał szkody jaką poniósł w związku z użytkowaniem przez powódkę samochodu służbowego do celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków na rzecz pracodawcy.

Dodatkowo wskazać należy ,że w orzecznictwie Sądu Najwyższego został wyrażony jednolity pogląd, że oświadczenie o potrąceniu dla swej ważności nie wymaga określonej formy i może być złożone w formie pisma procesowego z tym, że musi ujawniać w dostatecznym stopniu treść i wolę dokonania potrącenia. Nie ma też sporu co do tego, że ustawowa treść pełnomocnictwa procesowego określona w art. 91 KPC daje upoważnienie do podejmowania decyzji i czynności o charakterze procesowym, nie obejmuje natomiast umocowania do ingerencji w materialnoprawne stosunki mocodawcy. Pełnomocnictwo takie nie uprawnia pełnomocnika do złożenia w imieniu mocodawcy materialnoprawnego oświadczenia o potrąceniu, chyba że jego zakres został rozszerzony (także w sposób dorozumiany), jak również nie uprawnia do przyjęcia w imieniu mocodawcy materialnoprawnych oświadczeń kształtujących (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., III CZP 39/97, OSNC z 1997 r. Nr 12, poz. 191 i wyroki z dnia 20 października 2004 r., I CK 204/04, OSNC z 2005 r. Nr 10, poz. 176, z dnia 4 lutego 2004 r., I CK 181/03, z dnia 12 października 2007 r., V CSK 171/07, z dnia 7 marca 2013 r., II CSK 476/12). Z pełnomocnictwa zaś złożonego do akt sprawy nie wynika umocowanie do złożenia takiego oświadczenia bowiem wyraźnie zostało w nim wskazane ,że obejmuje ono występowanie w imieniu pozwanego w sprawie z powództwa M. J. (1) przeciwko pozwanemu o ustalenie istnienia stosunku pracy, o zapłatę wynagrodzenia za pracę, o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę , o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Na podstawie art. 477² § 1 Kpc wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki .

O kosztach Sądowych orzeczono przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 Kpc , który stanowi ,że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie kwoty niezbędne do dochodzenia praw i celowej obrony . Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wskazana przez M. J. (1) wynosiła 139,735 ,88 zł. Na rzecz powódki zasądono łącznie 9732,47 zł co oznacza ,że wygrała w 7% W niniejszej sprawie poniesione zostały również wydatki na wynagrodzenia świadków w łącznej kwocie 292 zł . Powódka uiściła opłatę sądową w całości .

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 98 KPC w zw. z § 6 pkt. 6 w zw. z § 12..1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Tj. Dz.U. z 2103 r poz . 461)