

Sygn. akt IV P 51/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: M. K. (1), K. P.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa N. T.

przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą

(...) D. S. w B.

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

- 1. umarza postępowanie w sprawie w zakresie wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop za okres zatrudnienia od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. zasądza od powódki N. T. na rzecz pozwanej D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B. kwotę 1.956,00zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- 4. nie obciąża powódki N. T. obowiązkiem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.**

Sygn. akt IV P 51/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 kwietnia 2016 roku, skierowanym przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B., powódka N. T. domagała się zasądzenia łącznie kwoty 2.939,12 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku, za godziny nadliczbowe w styczniu 2016 roku, a także z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV Np 31/16.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2014 roku na czas określony

i w związku ze złożonym przez nią wypowiedzeniem umowa o pracę rozwiązała się w dniu 23 kwietnia 2016 roku. Pozwana wypłacała wynagrodzenie w ostatnim dniu miesiąca, jednak świadczeń wskazanych

w pozwie nie otrzymała.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym w dniu 16 maja 2016 roku w sprawie IV Np 31/16 Sąd Rejonowy w Bełchatowie nakazał pozwanej D. S., aby zapłaciła powódce kwoty wskazane w pozwie w terminie dwóch tygodni, albo wniosła w tym terminie sprzeciw.

W sprzeciwie od przedmiotowego nakazu zapłaty wniesionym w dniu 8 czerwca 2016 roku pozwana D. S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżyła nakaz w całości i wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że całość roszczeń powódki jest bezzasadna. Podnosiła, że N. T. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o czym pozwana powzięła informację w dniu 29 marca 2016 roku. Natomiast od 8 do 31 marca 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, możliwość skontaktowania się z nią i wyjaśnienia sytuacji była ograniczona. Pozwana w uzasadnieniu dokonała szczegółowego wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia i podała, że pozostawało ono do dyspozycji powódki w siedzibie przedsiębiorstwa pozwanej od 31 marca 2016 roku, ponieważ powódka z uwagi na liczne zajęcia komornicze odbierała wynagrodzenie w gotówce. Dalej pozwana podnosiła, że całość należnych powódce świadczeń za okres zatrudnienia, po uwzględnieniu potrąceń na rzecz komornika, została jej wypłacona.

W odpowiedzi na sprzeciw pozwanej powódka podtrzymała swoje roszczenie w zakresie kwoty 1.342,10 zł.

Następnie w pozwie z dnia 9 maja 2016 roku, skierowanym przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B., powódka N. T. wносиła o uznanie umowy zawartej z pozwaną na okres od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2025 roku jako umowy zawartej na czas nieokreślony, o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a także o zasądzenie kwoty 4.375,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę bez zawartej umowy w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od kwot wymienionych w pozwie za poszczególne miesiące. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV P 51/16.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pomiędzy nią a pozwaną powstał konflikt związany z zatrudnieniem powódki bez umowy i nie wypłaceniem za ten okres wynagrodzenia. Konflikt ten spowodował, że powódka została zwolniona z pracy w trybie dyscyplinarnym. W zakresie zawartej umowy o pracę na okres 10 lat powódka podnosiła, że w firmie nie występowały żadne przesłanki ku zawieraniu umowy na czas określony z tak długim okresem. Z faktu, że umowa ta w istocie powinna być umową na czas nieokreślony powódka wywodziła wysokość odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Nadto N. T. wskazała, że w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku świadczyła pracę na rzecz pozwanej i za ten okres nie otrzymała wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 czerwca 2016 roku pozwana D. S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że całość roszczeń powódki nie znajduje uzasadnienia. Nie może odnieść skutku wypowiedzenie stosunku pracy przez powódkę, gdyż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem bez zgody pracodawcy dokonywała z rachunku pracodawcy zapłaty swoich należności. Pozwana wskazywała, że umowa o pracę z powódką została zawarta zgodnie z przepisami prawa, a okres wypowiedzenia tej umowy wynosił miesiąc, a nie

3 miesiące. Nadto podnosiła, że w okresie od września do grudnia 2014 roku N. T. nie była jej pracownikiem. Podała, że powódka interesowała się tematyką ubezpieczeń, najpierw była klientką pozwanej, często przychodziła do punktu w Galerii (...), wykazywała dużą chęć podjęcia pracy i tym zdobyła zaufanie pozwanej. W związku z tym została zatrudniona od stycznia 2015 roku.

W kolejnym pozwie z dnia 24 czerwca 2016 roku skierowanym przeciwko D. S., N. T. wносиła o sprostowanie świadectwa wydanego w dniu 6 maja 2016 roku poprzez wskazanie, że okres zatrudnienia powódki u pozwanej obejmował okres od 1 września 2014 roku do 23 kwietnia 2016 roku. Domagała się także wpisania prawidłowego stanowiska pracy – Dyrektor do spraw (...) i(...) oraz uzupełnienia informacji dotyczących oznaczenia komornika i usunięcia

z treści świadectwa kwoty przekazanej na zajęcie. Powódka wносиła o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 6 maja skierowała do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa, który został odebrany w dniu 23 maja 2016 roku. Pracodawczyni nie odpowiedziała na jej wniosek. Podnosiła, że od 1 września 2014 roku pracowała na rzecz pozwanej „na czarno” i za ten okres nie posiada świadectwa pracy.

W dniu 29 czerwca 2016 roku N. T. wносиła o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na to, że od 8 marca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła się zająć sporządzeniem pozwu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 lipca 2016 roku pozwana uznała żądanie pozwu w zakresie sprostowania nazwy stanowiska pracy powódki, a w pozostałym zakresie wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Jednocześnie pozwana podała, że poprawione świadectwo zostało przesłane powódce.

W uzasadnieniu D. S., reprezentowana przez pełnomocnika podała, że w okresie od września do grudnia 2014 roku powódka nie była jej pracownikiem i nie świadczyła pracy na jej rzecz. Podała, że rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 52 kp w dniu 22 kwietnia 2016 roku. Wskazała również, że informacje odnoszące się do komornika oraz kwota potrącenia zostały wpisane zgodnie z treścią art. 884 § 2 kpc.

W piśmie z dnia 2 sierpnia 2016 roku pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie wniosku powódki o przywrócenie terminu do sprostowania świadectwa pracy podnosząc, że w sprawie IV P 51/16 powódka była w stanie wnieść pozew i nie wskazywała, aby powstała po jej stronie jakakolwiek przeszkoda uniemożliwiająca wniesienie powództwa.

Następnie w pozwie z dnia 7 października 2016 roku skierowanym przeciwko D. S., powódka wносиła o ustalenie istnienia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku na stanowisku Menedżera ds. ubezpieczeń, a także o zasądzenie kwoty 4.200,00 zł tytułem wynagrodzenia za ten okres oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot. N. T. wносиła o wydanie dokumentu PIT -11 za rok 2014 i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu, tak jak w poprzednich pozwach podnosiła, że pracowała u pozwanej w spornym okresie. Podała, że nawiązała współpracę z agencją (...) Sp. z o.o. w C., która miała swój oddział w B., a tym oddziałem zarządzała pozwana. Razem z pozwaną jeździły na szkolenia i pod koniec sierpnia D. S. zaproponowała powódce zatrudnienie. Na początku pozwana zaproponowała powódce umowę zlecenia, której nie przyjęła. Powódka podała, że ustaliła z pozwaną zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu od września 2014 roku, a od grudnia 2014 roku na cały etat. Pozwana jednak zwlekała z zawarciem umowy o pracę i ostatecznie nie wypłaciła także powódce należnych świadczeń za ten okres, ani nie wydała jej świadectwa pracy oraz dokumentu PIT-11.

W odpowiedzi na ten pozew D. S. wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazywała, że w spornym okresie strony nie łączyła ani umowa o pracę, ani umowa cywilnoprawna, a powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej. Pozwana nie wyznaczała powódce zadań, nie określała miejsca i czasu pracy, ani też nie sprawowała nad nią kierownictwa. Pozwana sprawowała nad powódką opiekę z racji tego, że była dla powódki osobą wprowadzającą do pracy na stanowisku agenta ubezpieczeniowego. Powódka dobrowolnie przychodziła do punktu prowadzonego przez pozwaną, grzecznościowo wykonywała tam pewne czynności i ostatecznie wyraziła wolę zawarcia umowy od stycznia 2015 roku. Pozwana podnosiła, że do momentu podjęcia przez pozwaną czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy powódka nie zgłaszała żadnych roszczeń z tytułu rzekomego zaległego wynagrodzenia.

Postanowieniami z dnia 11 października i 22 listopada 2016 roku, wydanymi na rozprawie Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania wytoczone przez N. T. powództwa przeciwko D. S. w celu łącznego ich rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadził je dalej pod sygn. akt IV P 51/16.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 4 grudnia 2017 roku pełnomocnik powódki sprecyzował żądania, przy czym ostatecznie zostały one określone w kolejnym piśmie z dnia 28 grudnia 2017 roku. Pełnomocnik wnosił o zasądzenie kwoty 316,44 zł, która nie została zapłacona po wydaniu nakazu zapłaty (IV Np. 31/16). Popierał pozostałe powództwa, sprecyzowane w piśmie z dnia 4 grudnia 2017 roku, w którym wnosił o ustalenie, że powódkę łączył z pozwaną stosunek pracy w okresie od dnia 1 września 2014 roku do dnia 30 listopada 2014 roku w wymiarze 1/2 etatu, a od 1 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku w wymiarze całego etatu na stanowisku Dyrektora ds. (...) Pełnomocnik powódki wnosił o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za pracę w kwotach po 840,00 zł za miesiące od września do listopada 2014 roku, w kwocie 1680,00 zł za miesiąc grudzień 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot. Wnosił również o zasądzenie ekwiwalentu za urlop w wysokości 450,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku, a także zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2018 roku powódka oświadczyła, że świadczenia z okresu zatrudnienia od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku zostały przez pozwaną uregulowane i w tym zakresie cofnęła powództwo (k. 551). W pozostałym zakresie popierała powództwa sprecyzowane ostatecznie w pismach jej pełnomocnika.

Pełnomocnik strony pozwanej podtrzymał swoje stanowisko w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka N. T. i pozwana D. S. poznały się w związku ze współpracą z (...) Sp. z o.o. w C.. D. S. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B.. Ze Spółką (...) zawarła umowę o współpracy w dniu 25 stycznia 2012 roku. Jej biuro stało się biurem terenowym tej spółki, w którym szkoliły się osoby z zakresu ubezpieczeń. N. T. zawarła umowę o współpracy z (...) Sp. z o.o. w C. w dniu 13 maja 2014 roku i została skierowana przez spółkę do pozwanej w celu zapoznania się z problematyką ubezpieczeń.

/dowód: zeznania powódki N. T. – k. 549-552, zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554, umowy o współpracy – k. 522, 536-537/

N. T. przychodziła do biur pozwanej mieszczących się w B. przy ul. (...) oraz w Galerii (...) od jesieni 2014 roku. Powódka uczyła się tam ubezpieczeń, przychodziła do biura, kiedy jej pasowało. Na początku przychodziła rzadko, później częściej, ale nie przychodziła do biura codziennie. Przyuczała się do prowadzenia spraw ubezpieczeniowych, obserwując pracę innych osób. W tym czasie, w którym powódka przyuczała się do obsługi ubezpieczeń, przyuczała się także A. M..

/dowód: częściowe zeznania powódki N. T. – k. 549-552, zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554; zeznania świadków: R. B. – protokół elektroniczny – k. 400; W. P. - protokół elektroniczny – k. 400; A. G. (1) - protokół elektroniczny – k. 400; A. M. - protokół elektroniczny – k. 400; P. M. – protokół elektroniczny – k. 257, k. 512-513, częściowe zeznania świadka A. T. – k. 510-511/

Pozwana nie rozmawiała z powódką na temat zawarcia umowy. N. T. zabiegała o dobre relację z pozwaną, angażowała się w poznawanie ubezpieczeń. W tym czasie przeciwko powódce była prowadzona egzekucja komornicza. Pozwana zauważyła, że powódce zależy na zatrudnieniu i zaproponowała jej, iż po odejściu z pracy A. G. (1), z którą nie przedłużała umowy, zatrudni powódkę. W okresie trwania przyuczenia N. T. wyszła z inicjatywą zamówienia reklamy biura w Galerii (...). Pozwana nie wydała jej takiego polecenia. W sprawie reklamy powódka kontaktowała się z A. P. od października 2014 roku. Zajmowała się także ubezpieczeniami. Przebywając w biurze czasami grzecznościowo wykonywała czynności związane z działalnością In P..

/dowód: zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554; zeznania świadka A. P. – k. 511; zeznania świadka B. M. – k. 509-510, korespondencja mailowa – k. 542-547/

Po odejściu z pracy A. G. (1) D. S. zawarła w dniu 30 grudnia 2014 roku umowę o pracę z N. T. na czas określony od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2025 roku. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora ds. (...) i (...) za wynagrodzeniem w kwocie 1.750,00 zł, odpowiadającej najniższemu wynagrodzającemu w kraju. N. T. zajmowała się ubezpieczeniami, pozyskiwaniem nowych klientów, marketingiem, reklamą oraz obsługą In P.. W czasie zatrudnienia współpraca pomiędzy stronami układała się dobrze, strony pozostawały w relacjach towarzyskich. Powódka została zaproszona na wesele córki pozwanej.

/dowód: umowa o pracę – k. 6; zeznania powódki N. T. – k. 549-552, zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554/

Od 8 marca 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, w związku z urazem nogi. W marcu 2016 roku, przed Ś. Wielkanocnymi jedno z towarzystw ubezpieczeniowych telefonicznie zwróciło się do biura pozwanej o wyjaśnienie płatności za polisy. Po weryfikacji ujawniono, że przy jednej z polis powódki płatnikiem była pozwana. Po świętach w wyniku dalszego sprawdzenia okazało się, że N. T. opłaciła kilka swoich polis z rachunku pozwanej bez jej zgody. O zaistniałej sytuacji pozwana została poinformowana w dniu 29 marca 2016 roku przez M. K. (2).

/dowód: zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554; częściowe zeznania powódki N. T. – k. 549-552; zeznania świadka M. K. (2) – protokół elektroniczny - k. 257; dokumenty dot. polis – k. 28-39/

Pozwana D. S. chciała tę sprawę wyjaśnić z powódką, ale nie mogła się z nią skontaktować. Ostatecznie strony umówiły się na spotkanie w dniu 4 kwietnia 2016 roku. Spotkanie to odbyło się w restauracji. Powódka i pozwana nie porozumiały się ze sobą. Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku, przesłanym D. S. w dniu 5 kwietnia 2016 roku N. T. rozwiązała umowę o pracę zawartą w dniu 30 grudnia 2014 roku z zachowaniem miesięcznego wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2016 roku. Następnego dnia skierowała do pozwanej wezwanie do zapłaty wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 września do 31 grudnia 2014 roku.

/dowód: zeznania powódki N. T. – k. 549-552; zeznania pozwanej D. S. – k. 552-554; wypowiedzenie z dowodem nadania – k. 8, wezwanie do zapłaty z potwierdzeniem odbioru – k. 9-10/

Następnie oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2016 roku, doręczonym powódce 22 kwietnia 2016 roku, pozwana rozwiązała z N. T. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy,

z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na dokonaniu ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pracodawcy. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki może wypełniać dyspozycję przestępstwa z art. 278 kk oraz, że zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przez pracodawcę i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W oświadczeniu zawarto również informację, że o powyższym naruszeniu pracodawca dowiedział się w dniu 9 marca 2016 roku.

/dowód: oświadczenie – k. 12/

Świadczenie pracy za okres zatrudnienia powódki zostało wystawione w dniu 22 kwietnia 2016 roku i doręczone N. T. w dniu 5 maja 2016 roku. W świadectwie tym pozwana wskazała, że powódka była zatrudniona w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektor ds. (...) Sieci. W punkcie 5. świadectwa zamieszczono informację o zajęciach komorniczych oraz kwocie przekazanej na jedno z zajęć.

/dowód: świadectwo pracy wraz z dowodem doręczenia – k. 14-16/

W piśmie z dnia 6 maja 2016 roku, doręczonym pozwanej w dniu 23 maja 2016 roku N. T. wystąpiła z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie pierwszym poprzez wpisanie daty zatrudnienia 1 września 2014 roku, zamiast daty 1 stycznia 2015 roku, w punkcie drugim wpisanie prawidłowej nazwy zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy Dyrektor ds. (...) i (...), w punkcie piątym uzupełnienie informacji dotyczącej oznaczenia komornika oraz usunięcie zapisu dotyczącego kwoty przekazanej na zajęcia nr KM (...)

/dowód: wniosek – k. 211/

Pozwana nie ustosunkowała się do wniosku powódki, już po wytoczeniu powództwa przesłała jej nowe świadectwo pracy, w którym uwzględniła żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy w zakresie stanowiska pracy.

/dowód: świadectwo pracy wraz z dowodem doręczenia – k. 229-230/

N. T. pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony. Osiąga wynagrodzenie w wysokości 3200 zł brutto. Prowadzi wspólne gospodarstwo z mężem, który pracuje. Nie mają nikogo na utrzymaniu.

/ zeznania powódki N. T. –k. 554/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie częściowych zeznań powódki N. T., zeznań pozwanej D. S. oraz świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M., P. M., M. K. (2), B. M., A. P., częściowo zeznań A. T., a także na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd pominął zeznania świadków B. S., R. S., P. W., R. J., H. K. i W. M., ponieważ nic nie wnoszą do sprawy. Świadkowie nie posiadali wiedzy na temat stosunku prawnego łączącego strony, w tym w szczególności w okresie od września do grudnia 2014 roku.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania A. T. w części, w której podaje, że powódka w okresie od września do grudnia 2014 roku przychodziła do pracy u pozwanej codziennie i wykonywała czynności przez 6 do 12 godzin. Zeznania tego świadka są sprzeczne z zeznaniami świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M. i P. M. oraz pozwanej, którzy podali, że powódka przychodziła rzadko, kiedy jej pasowało i uczyła się ubezpieczeń tak, jak inne osoby. Zeznania wymienionych świadków są spójne, pokrywają się i wzajemnie uzupełniają oraz korespondują z zeznaniami pozwanej D. S..

Nie bez znaczenia dla oceny zeznań A. T. pozostaje także okoliczność, iż świadek jest mężem powódki i złożył korzystne dla niej zeznania.

Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania powódki N. T.

w zakresie odnoszącym się do stosunku prawnego łączącego ją z pozwaną w okresie od września do grudnia 2014 roku. Zeznania te, podobnie jak zeznania męża powódki, sprzeczne są z zeznaniami pozwanej i wymienionych świadków. Nadto na wiarę nie zasługują zeznania N. T. w zakresie dotyczącym wyrażenia zgody przez pozwaną na opłacanie prywatnych polis powódki z rachunku pozwanej. Po pierwsze D. S. zaprzeczyła, aby kiedykolwiek taką zgodę wyraziła, a powódka podała, że do wyrażenia zgody doszło na weselu córki pozwanej. Sąd uznał, że powódka nie udowodniła swoich twierdzeń w tym zakresie, wręcz niewiarygodne jest, aby podczas uroczystości rodzinnej o tak znaczącym charakterze strony prowadziły rozmowy na temat opłacania polis.

Zeznania świadków B. M. i A. P. dotyczące okresu od września do grudnia 2014 roku w żadnym razie nie przesądzają o tym, że w ww. okresie powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę. Fakt, że osobą, która przygotowała polisę była powódka nie oznacza, że łączył ją z pozwaną stosunek pracy. Jak bowiem wynika z materiału dowodowego N. T. uczyła się zagadnień związanych z ubezpieczeniami. Podobnie też kontakty powódki z agencją reklamową w celu przygotowania reklamy punktu w Galerii (...) nie oznaczają istnienia stosunku pracy z pozwaną. D. S. podała, że powódka z własnej inicjatywy się tym zajęła, bez polecenia, zabiegała bowiem o dobre relacje z pozwaną i zatrudnienie w przyszłości.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

N. T. wystąpiła z szeregiem roszczeń przeciwko D. S.. Wniesione powództwa zostały połączone do wspólnego rozpoznania. Każde z roszczeń wymaga omówienia.

W przedmiotowej sprawie powódka wносиła o ustalenie, że z pozwaną łączył ją stosunek pracy w okresie od dnia 1 września 2014 roku do dnia 30 listopada 2014 roku w wymiarze 1/2 etatu, a od 1 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku w wymiarze całego etatu na stanowisku Dyrektora ds. rozwoju i marketingu. Wnosiła także o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za pracę w kwotach po 840,00 zł za miesiące od września do listopada 2014 roku, w kwocie 1680,00 zł za miesiąc grudzień 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot oraz o zasądzenie ekwiwalentu za urlop w kwocie 450,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku. Kolejnym roszczeniem było żądanie odszkodowania

w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz sprostowania świadectwa pracy.

Nie zasługuje na uwzględnienie żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. strona powodowa może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Według poglądu utrwalonego w orzecznictwie, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie, mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05, LEX nr 1104890). Należy dodać, że interes prawny, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w

chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. (zob. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05).

Powódka nie wykazała interesu w żądaniu ustalenia, że od dnia 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku łączył ją z pozwaną stosunek pracy.

Interes prawny powódki w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy został całkowicie skonsumowany w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia z pracę za ten okres. Przesłanką rozstrzygnięcia tej sprawy i uznania zasadności powództwa było bowiem ustalenie, że powódka w powyższym okresie była pracownikiem pozwanej.

Powódka N. T. nie udowodniła, że w spornym okresie łączył ją z pozwaną stosunek pracy, a zatem nie przysługuje powódce wynagrodzenie za pracę za ten okres oraz ekwiwalent za urlop.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp 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. Przepis ten zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

W przytoczonym przepisie zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy – obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Rodzaj pracy to zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. Z kolei obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, iż pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 562/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 6, poz. 223).

Cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób ciągły - mający cechy trwałości. Kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być wykonywana oraz wymiar i miejsce pracy.

Elementy wymienione w art. 22 § 1 kp powinny wystąpić łącznie, choć - w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności z zeznań świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M. i P. M. oraz pozwanej D. S. wynika, że powódka w spornym okresie przychodziła rzadko do biura pozwanej. Nadto bywała wtedy, kiedy jej pasowało i uczyła się ubezpieczeń, podobnie jak inne osoby. N. T. zawarła ze spółką (...) w C. umowę o współpracy i w związku z tym przychodziła do biura D. S. poznawać problematykę ubezpieczeń, które było biurem terenowym (...). Pozwana nie uzgadniała z powódką, kiedy będzie przychodziła, zasady współpracy określało (...), które, co potwierdziła powódka, skierowało ją do pozwanej. D. S. nie określała powódce czasu pracy, nie wydawała jej poleceń, powódka nie była jej podporządkowana co do sposobu, miejsca i czasu wykonywania czynności. Nie pozostawała pod kierownictwem pozwanej.

N. T. zabiegała natomiast o dobre relacje z D. S., bowiem miała nadzieję na zatrudnienie w przyszłości. W związku z tym grzecznościowo wykonała niektóre czynności, zajęła się z własnej inicjatywy reklamą biura w Galerii (...). Zajmowała się również polisami. Pojedyncze czynności wykonane przez powódkę na rzecz pozwanej nie przesądzają o tym, że

pomiędzy stronami istniał stosunek pracy. Nie można bowiem mówić o ciągłości pracy. Pozwana widząc, że powódka zabiegała o dobre relacje, bowiem liczyła na zatrudnienie, obiecała jej zawarcie umowy po odejściu A. G.. Tak się też stało i do zawarcia umowy doszło w dniu 30 grudnia 2014 roku.

Zdaniem Sądu, gdyby powódka była pracownikiem pozwanej w spornym okresie i nie otrzymała wynagrodzenia za okres 4 miesięcy nie zabiegałaby o zawarcie umowy o pracę na dalszy okres, bowiem dotychczasowe doświadczenie w relacjach z pozwaną nie dawało pomyślnych prognoz, co do otrzymywania wynagrodzenia w przyszłości.

Z powyższych względów Sąd na podstawie art. 80 kp i art. 171 kp oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop.

N. T. wносиła w przedmiotowej sprawie o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na dokonaniu ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pracodawcy. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz

bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowych obowiązków pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W przedmiotowej sprawie pozwana zarzuciła powódce, że wielokrotnie dokonała ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pozwanej.

N. T. potwierdziła, że zapłata za prywatne jej polisy miała miejsce. Podnosiła jednak, że dokonanie zapłaty za te polisy odbyło się za zgodą pozwanej i miało stanowić dodatkową rekompensatę finansową za pracę. D. S. miała taką zgodę wyrazić na weselu swojej córki. Powódka nie udowodniła, że w istocie posiadała zgodę pozwanej na dokonywanie opłaty prywatnych polis, swoich i członków rodziny, ze środków pozwanej. Pozwana przeczyła tej okoliczności. Wręcz niedorzeczne wydaje się, aby podczas uroczystości rodzinnej o tak znaczącym charakterze strony prowadziły rozmowy na temat opłacania polis. N. T. nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego by wynikało, że taką zgodę posiadała, choć skrupulatnie gromadziła wszelką dokumenty i ją przechowywała (np. korespondencję mailową).

W przedmiotowej sprawie nie może odnieść skutku wypowiedzenie stosunku pracy przez powódkę, gdyż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym doszło w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut naruszenia przez pozwaną miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp. Powódka podnosiła, że pozwana miała dostęp do swojego rachunku i mogła wcześniej dowiedzieć się o opłacaniu polis prywatnych przez powódkę. Z materiału dowodowego wynika, że pozwana nie zajmowała się wszystkimi sprawami osobiście, zatrudniała kilkudziesięciu pracowników, którym powierzała różne czynności, nie kontrolowała transakcji na rachunku. O dokonaniu opłat pozwana dowiedziała się przed Ś. Wielkanocnymi, kiedy to jedno z towarzystw ubezpieczeniowych telefonicznie zwróciło się do biura pozwanej o wyjaśnienie płatności za polisy. Po weryfikacji ujawniono, że płatnikiem polis powódki była pozwana. D. S. dowiedziała się o tym 29 marca 2016 roku od M. K. (2), która dokonywała sprawdzenia transakcji. Do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 22 kwietnia 2016 roku, tj. w dniu doręczenia powódce oświadczenia. W treści tego oświadczenia pozwana błędnie wskazała datę 9 marca 2016 roku, zamiast 29 marca 2016 roku.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem bieg terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał

w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków uzasadniającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone

w sprawie okoliczności faktyczne. Chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNC 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155).

W przedmiotowej sprawie powódka w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze, dokonując bez zgody pozwanej opłat za swoje polisy

z jej rachunku. Naruszyła tym samym podstawowy obowiązek pracowniczy – dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą, że powódka w sposób świadomy naruszyła te obowiązki. Zachowanie powódki było zawinione, N. T. całkowicie zignorowała następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przeczorność w działaniu, nadużyła tym samym zaufania pracodawcy.

W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 i 58 kp oddalił powództwo o odszkodowanie jako nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie N. T. wносиła również o sprostowanie świadectwa wydanego w dniu 6 maja 2016 roku poprzez wskazanie, że okres zatrudnienia powódki u pozwanej obejmował okres od 1 września 2014 roku do 23 kwietnia 2016 roku. Domagała się także wpisania prawidłowego stanowiska pracy – Dyrektor do spraw (...) i Marketingu oraz uzupełnienia informacji dotyczących oznaczenia komornika i usunięcia z treści świadectwa zapisu dotyczącego kwoty przekazanej na zajęcie.

W dniu 29 czerwca 2016 roku N. T. wniosła o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na to, że od 8 marca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła się zająć sporządzeniem pozwu. Podała, że w dniu 6 maja skierowała do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa, który został odebrany

w dniu 23 maja 2016 roku. Pracodawczyni nie odpowiedziała na jej wniosek, dlatego pozew wniosła 24 czerwca 2016 roku.

Po wytoczeniu powództwa pozwana uznała żądanie pozwu w zakresie sprostowania nazwy stanowiska pracy powódki i przesłała jej poprawione świadectwo.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ 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.

Powódka nie dochowała terminu do wytoczenia powództwa. Z wnioskiem o jego przywrócenie wystąpiła po wytoczeniu powództwa.

Stosownie do treści art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ kp, sąd na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 kp - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania

przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

Upływ terminu zobowiązuje sąd do merytorycznego rozpoznania sprawy i stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa, a więc jego oddalenia. Przepis art. 265 kp nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany.

W myśl hipotezy zawartej w normie przepisu art. 265 § 1 kp przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do swoich interesów. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 97 § 2¹ kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należącej do swoich interesów.

Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie uznał, że po stronie powódki N. T. nie wystąpiły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiały opóźnienie w wytoczeniu powództwa. We wniosku o przywrócenie uchybionego terminu powódka wskazała, że okolicznością uzasadniającą ewentualne przywrócenie terminu jest jej choroba, która trwała od dnia 8 marca 2016 roku. Wskazała także, iż choroba ta nie stanowiła dla powódki żadnej przeszkody w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w dniu 9 maja 2016 roku, jak i składania w okresie choroby szeregu pism procesowych. Nadto należy wskazać, że powódka ukończyła ona studia na kierunku prawa, co podkreślała w toku procesu. Posiada zatem wiedzę i rozeznanie co do konieczności wystąpienia z roszczeniem w przepisany termin.

Dlatego też Sąd nie uwzględnił wniosku powódki o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy i powództwo to oddalił, a to na podstawie art. 97 § 2¹ kp.

Na marginesie można wskazać, że pozwana częściowo uwzględniła żądanie powódki i sprostowała świadectwo pracy w zakresie stanowiska pracy. W pozostałej części powództwo nie zasługiwałoby na uwzględnienie bowiem Sąd uznał, że powódki w okresie od 1 września do 31 grudnia 2014 roku nie łączył z pozwaną stosunek pracy, zaś informacje dotyczące oznaczenia komornika i kwoty potrącenia zostały wpisane zgodnie z treścią art. 884 § 2 kpc.

Wobec cofnięcia pozwu w zakresie roszczenia o zasądzenie kwoty 2.939,12 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku, za godziny nadliczbowe w styczniu 2016 roku, a także z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc, umorzył postępowanie w sprawie w tym zakresie.

O kosztach postępowania w odniesieniu do poszczególnych roszczeń orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i art. 100 kpc wyrażającego zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego w wysokości: po 360 zł od roszczenia o odszkodowanie i ustalenie istnienia stosunku pracy, 120 zł od roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i 1116 zł (62% ze stawki 1800 zł) od roszczeń finansowych dotyczących wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powódki poniesionymi w sprawie wydatkami, mając na uwadze okoliczność, że powódka od niedawna pracuje, a obciążenie pracownika wydatkami następuje w sytuacjach wyjątkowych.