

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu z dnia 4 grudnia 2015 roku (data wpływu do Sądu) skierowanego przeciwko (...) Spółce Komandytowej powód P. P. wnosil o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 1 października 2015 roku do 31 marca 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 11.770,95 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z odsetkami od dnia 10 listopada 2016 roku,

a także zasądzenie kwoty 166,28 zł tytułem wynagrodzenia za dzień 2 listopada 2015 roku

z odsetkami od dnia 10 listopada 2015 roku, zasądzenia kwoty 248,84 zł tytułem brakującego wynagrodzenia za miesiąc sierpień z odsetkami od 10 września 2015 roku oraz zasądzenia kwoty 807,06 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z odsetkami od 10 listopada 2015 roku, a także o nakazanie pozwanemu zwrotu należącego do powoda klucza sprzętowego do programu N. (...) ewentualnie zasądzenie kwoty 2018,3 zł tytułem zwrotu jego równowartości.

W uzasadnieniu powód wywodził, iż w pozwanym przedsiębiorstwie świadczył pracę od dnia 1 lipca 2015 roku, na stanowisku kosztorysanta, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.500 zł netto, obowiązującym w okresie od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku oraz w kwocie 2800 zł netto obowiązującym w okresie od dnia 1 października 2015 roku. Zakres obowiązków oraz warunki wynagrodzenia ustalił z A. B. – dyrektorem/wspólnikiem pozwanego przedsiębiorstwa w obecności D. Ł. (1), pełniącej obowiązki kierownika. Powód podniósł, że za parce w miesiącu lipcu i wrześniu 2015 roku otrzymał pełne wynagrodzenie w kwocie 2500 zł za dany miesiąc. Pozwany nie wypłacił mu natomiast całości należnego wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2015 roku a brakująca część wynosiła 173,4 zł netto – 248,84 zł brutto. Nie otrzymał również należnego mu wynagrodzenia za pracę w dniu 2 listopada 2015 roku w kwocie 133,33 zł netto – 166,28 zł brutto, jak również całości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 6 dni. Podniósł również iż pozwany nie wydał mu również umowy o pracę potwierdzającej jego zatrudnienie od dnia 1 października 2015 roku. Wyjaśnił, iż codziennie do 2 listopada 2015 roku wykonywał pracę kosztorysanta pod kierownictwem upoważnionych przez pracodawcę osób, w siedzibie pozwanego, w godzinach od 8:00-16:00. Pozwany nadzorował jego pracę wydając polecenia ustne i pisemne oraz określając miejsce pracy. 2 listopada 2015 roku dyrektor przedsiębiorstwa poinformował go, że został zwolniony z pracy, nie podając przyczyny. Wypłatę wynagrodzenia uzależnił zaś od podpisania oświadczenia o nieprawdziwej treści oraz od wydania należącego do powoda klucza sprzętowego do programu Norma – Pro (pozew wraz z uzasadnieniem k. 1-5, pismo procesowe – k. 363-367).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2016 roku (data wpływu do Sądu) strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania. Pozwana zaprzeczyła aby od 1 października 2015 roku do dnia 31 marca 2016 roku strony łączyła umowa o pracę, ponieważ powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy. Wyjaśniła przy tym, że aby nie pozostawiać powoda z dnia na dzień bez pracy strony zawarły ustną umowę, zgodnie z którą powód miał wykonywać czynności kosztorysanta na podstawie umowy cywilnoprawnej o współpracę wyłącznie do czasu znalezienia innej osoby na jego miejsce przez spółkę albo do momentu znalezienia przez niego nowego zatrudnienia. Pozwana zaprzeczyła również by w okresie od 1 października 2015 roku do 31 października 2015 roku powód wykonywał czynności w warunkach umowy o pracę, bowiem w tym czasie pracował bez stosunku podporządkowania a pracę mógł wykonywać w dowolnym miejscu i czasie, miał zadaniowy zakres czynności. Podniosła, że całe wynagrodzenia należne mu za czas wykonywania umowy o pracę na okres próbny jak i umowy o współpracę zostało mu wypłacone. Zaprzeczyła również, że doszło do naruszenia jakichkolwiek przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę (odpowiedź na pozew k. 33-37).

Tak ustalone stanowiska strony prezentowały w toku całego postępowania.

### **Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił, co następuje:**

Powód P. P. został zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy

o pracę na okres próbny od 1 lipca 2015 roku do 30 września 2015 roku, na stanowisku projektant w branży elektrycznej i sanitarnej, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 1.750 zł brutto, płatne nie później niż do 10-go dnia miesiąca następnego. W punkcie 3 informacji o podstawowych warunkach pracy strony dopuściły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, co jest zgodne z art. 33 k.p. (akta osobowe powoda część B: umowy o pracę – karty nienumerowane, informacja – karta nienumerowana oraz częściowe zeznania powoda – k. 55v-56, k. 310v-311, k. 386-386v i k. 412v, częściowe zeznania A. B. – k. 211v-312v, tabela zestawień należności – k. 67a, karta wynagrodzeń – k. 198-200).

W rzeczywistości powód zajmował się tylko sporządzaniem kosztorysów do przetargów w których pozwana Spółka brała udział (bezsporne).

Do zakresów obowiązków powoda jako kosztorysanta należało m in.: opracowywanie kosztorysów ofert, wyszukiwanie najbardziej korzystnych ofert do wyceny, współpraca

z A. S. i B. R. w zakresie wyszukiwania najkorzystniejszych oferty materiałów, przygotowanie ofert, kosztorysów, harmonogramów do przetargów, czy sprawdzanie i weryfikacja ofert przetargowych pod względem cenowym oraz ustalenia ostatecznej ceny oferty z D. Ł. (1) i A. B..

Powód w okresie swojego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny tj. do 30 września 2015 roku, świadczył pracę codziennie w siedzibie pozwanego,

w godzinach 8:00-16:00 a jego bezpośrednimi przełożonymi byli A. B. i D. Ł. (1). Przełożona powoda bezpośrednio nadzorująca jego pracę nie była zadowolona z pracy powoda. P. P. był pracownikiem niesamodzielnym, nie koncentrował się na wykonywanych zadaniach. Z uwagi na popełniane przez niego błędy D. Ł. (1) zmuszona była kontrolować wykonywaną przez niego pracę. Z uwagi na nienależyte sporządzenie przez powoda kosztorysu firma nie mogła przystąpić do ważnego dla niej przetargu. Wobec tego D. Ł. (1) nie chciała współpracować z powodem. D. Ł. (1) nie otrzymała od A. B. żadnych informacji co do dalszego zatrudnienia powoda po zakończeniu okresu próbnego, również powód nie informował jej, że umówił się z pracodawcą na dalszą współpracę na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 marca 2016 roku (k. 386-386v i k. 412v, zeznania A. B. – k. 311v-312v, zeznania świadka D. Ł. (1) – k. 124v-125 i k. 385-386, zeznania świadka M. T..384-385 ).

Powód pracę świadczył na komputerze służbowym L. (...) M. (...) oraz otrzymał klucz do programu N. (...) służący do sporządzenia kosztorysów, który był koloru niebieskiego i miał ułamane oczko. W okresie od 27 sierpnia 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku przebywał zaś na urlopie wypoczynkowym (akta osobowe powoda część B: zakres obowiązków – karty nienumerowane, protokół przekazania/zdania komputera służbowego – karta nienumerowana; karta ewidencji czasu pracy powoda – k. 183-195, wykaz urlopów i innych nieobecności w pracy – k. 196, wniosek urlopowy – k. 197, zeznania powoda k. 55v-56, k. 310v-311, k. 386-386v i k. 412v, zeznania A. B. – k. 311v-312v, zeznania świadka D. Ł. (1) – k. 124v-125 i k. 385-386).

Po 30 września 2015 roku powód przechodził dalej do pracy w pozwanej Spółce i wykonywał te same czynności, na tym samym sprzęcie, w godzinach 8:00-16:00. Niemniej jego nazwisko nie zostało umieszczone na liście obecności. M. Z. – kadrowa, poinformowała go wówczas, że: „to się uzupełni jak będzie umowa o pracę”. Za pracę świadczoną w miesiącu październiku 2015 roku otrzymał również wynagrodzenie w kwocie 1750 zł, które zostało mu wypłacone do ręki 18 listopada 2015 roku (częściowe zeznania powoda – k. 55v-56, k. 310v-311, k. 386-386v i k. 412v, częściowo zeznania A. B. – k. 311v-312, zeznania świadków: G. K. – k. 125, D. R. – k. 125v, M. Z. – k. 152v-152, P. D. (1)- k. 153 i k. 377-377v, A. K. – k. 344v-345, D. K. – k. 360v-361 i k. 376v-377, wydruki z maila – k. 208-270v).

5 października 2015 roku, P. P. otrzymał świadectwo pracy, w którym wskazano, iż był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od 1 lipca 2015 roku do 30 września 2015 roku na stanowisku projektant w branży elektrycznej i sanitarnej, w wymiarze pełnego etatu a stosunku pracy ustał z upływem czasu na który była zawarta – art. 30 § 1 pkt 4 kp., w pkt 4 ust. 1 wskazano zaś, że w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni = 56 godzin (w tym ekwiwalent za 4 dni zgodnie z art. 171), (akta osobowe powoda część C: świadectwo pracy – karty nienumerowane)

Po wykluczeniu spółki z jednego z przetargów, 2 listopada 2015 roku dyrektor firmy A. B. wezwał P. P. do swojego gabinetu, gdzie oświadczył mu, iż kończą współpracę i żeby szedł do domu. Przed opuszczeniem miejsca pracy, powód pozostawił na biurku kolegów z pracy - D. R. i P. D. (1), komputer służbowy i opuścił budynek pozwanej Spółki. Tego samego dnia wysłał do D. Ł. (1) meila o treści „dzięki za współpracę.”

Jeszcze tego samego dnia, D. Ł. (1) zorientowała się, iż brakuje klucza do programu N. (...). Skontaktował się więc z powodem, z pytaniem odnośnie brakującego klucza do programu N. (...). (zeznania powoda – k. 55v-56, k. 310v-311, k. 386-386v

i k. 412v, częściowo zeznania A. B. – k. 311v-312, zeznania świadków: D. Ł. (1) – k. 124v-125 i k. 385-386, D. R. – k. 125v, J. Ś. –

k. 125v-126, P. D. (1)- k. 153 i k. 377-377v, D. K. – k. 360v-361 i k. 376v-377, wydruk maila z dnia 2.11.2015 r. – k. 40).

6 lipca 2015 roku pozwany pracodawca wypłacił P. P. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 4 dni w kwocie 231,74 zł (okoliczności niesporne p. potwierdzenie wykonania przelewu – k. 201).

18 listopada 2015 roku na parkingu przy ulicy (...) w Ś. doszło do spotkania powoda z A. B., gdzie powód podpisał oświadczenie: „Nie roszczę pretensji finansowych ani formalno - prawnych do firmy (...) Spółka Komandytowa, z siedzibą w K. 165, (...)-(...) Ś.. Saldo rozliczeń między stronami wynosi zero. Oświadczam, że pracowałam zgodnie z umową o pracę zawartą pomiędzy mną a firmą (...) Spółka Komandytowa, nie mam pretensji do wypłaconych mi kwot wynagrodzeń za wszystkie miesiące pracy, wynikających z list płac i umowy o pracę, zgodnie z Regulaminem Pracy jak również Regulaminem Wynagrodzeń. Oświadczam, że nie występowały godziny nadliczbowe. Niniejsze oświadczenie składam dobrowolnie.” oraz zwrócił klucz do programu N. (...). Po podpisaniu powyższego oświadczenia A. B. wypłacił powodowi zaległe wynagrodzenie za miesiąc październik 2015 roku. Powód bez wiedzy A. B. nagrywał prowadzone z nim rozmowy ( akta osobowe powoda część C: oświadczenie – karta nienumerowana, zeznania A. B. – k. 311v-312v; stenogram z nagrania audio – k. 7-8).

W związku z treścią popisanego oświadczenia powód złożył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Ś. w sprawie uporczywego naruszenia praw pracowniczych oraz zmuszenia go do określonego zachowania, tj. o czyn z art. 218 § 1a k.k., które zakończyło się odmową wszczęcia dochodzenia (pismo Komendy Powiatowej Policji w Ś. – k. 334, akta postępowania nadesłane przez KPP w Ś. – k. 351).

U pozwanego pracownicy byli zatrudniani wyłącznie na podstawie umów o pracę zaś wynagrodzenie było ustalane każdorazowo z pracownikiem i wypłacane terminowo, zgodnie z ustaleniami. Pracodawca wydawał dyspozycje do wypłaty i sporządzał listę na podstawie której wypłacane było wynagrodzenia dla pracowników. Zdarzały się również premie uznaniowe - wypłacane gotówką, zgodnie z ustnym poleceniem pracodawcy (częściowo zeznania A. B. – k. 390v-391v, zeznania świadków: D. Ł. (1) – k. 124v – 125 i k. 385-386, D. R. – k. 125v, J. Ś. – k. 125v-126, M. Z. – k. 152v-152, P. D. (1)- k. 153 i k. 377-377v, A. K. – k. 344v-345, D. K. – k. 360v-361 i k. 376v-377, M. T. – k. 384v-385).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Na wiarę zasługują przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania i akt osobowych powoda, które nie budzą wątpliwości co do ich prawdziwości. Nie były też kwestionowane przez strony. Również i Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru prawdziwości i autentyczności.

Ponadto, stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków: D. Ł. (1) (k. 124v – 125 i k. 385-386), G. K. (k. 125), D. R. (k. 125v), J. Ś. (k. 125v-126), M. Z. (k. 152v-152), P. D. (1) (k. 153 i k. 377-377v), A. K. (k. 344v-345), D. K. (k. 360v-361 i k. 376v-377) i M. T. (k. 384v-385). Sąd Rejonowy obdarzył wiarą w całości zeznania świadków na okoliczności związane z czasem i rozkładem pracy powoda w spornym okresie. Zdaniem Sądu zeznania te są jasne i rzeczowe, a także korespondują z pozostałymi dowodami, które zostały uznane przez Sąd za wiarygodne.

Oceniając zeznania powoda P. P. Sąd Rejonowy analizował wskazane przez niego okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków

i złożonych na rozprawie dokumentów. Zeznania te zasadniczo nie budziły wątpliwości

i zostały uznane za szczerze i jednoznaczne. Na wiarę zasługują przede wszystkim zeznania powoda co do wymiaru i czasu jego pracy po dniu 30 września 2015 roku, bowiem w tym zakresie znalazły one obiektywne odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale procesowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie jakim podaje, że zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 30 marca 2016 roku. W tym zakresie powód nie przedstawił żadnych dowodów poza gołosłownymi twierdzeniami, że umowa miała być zawarta na czas określony z pozwanym zakładem pracy lub z inną firmą pozwanego. Takie twierdzenia powoda świadczą, że strony nie uzgodniły istotnych elementów stosunku pracy. Również ze złożonych przez powoda stenogramów nagrań nie wynika aby zostały ustalone warunki dalszego zatrudnienia powoda (k.310v-wyjasnienia powoda potwierdzone zeznaniami-k.412 v). Sąd nie obdarzył wiarą zeznań powoda co do zwrotu pozwanego własnego klucza N. (...) jak i co do wysokości wynagrodzenia jakie powód miał otrzymywać na umowie o pracę w wysokości 2500 zł, od października 2015 roku w wysokości 2800 zł, o czym szerzej poniżej.

Zdaniem Sądu Rejonowego również zeznania przedstawiciela pozwanego A. B. co do zasady nie budziły wątpliwości. Jednak Sąd Rejonowy nie obdarzył ich wiarą w części, w której twierdził, iż nie umawiał się z P. P. na dalsze zatrudnienie po dniu 30 września 2015 roku w oparciu o umowę o pracę. Ostatecznie okoliczność ta nie została udowodniona.

#### **Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył, co następuje:**

Niniejsze powództwo jest zasadne jedynie w części.

Na wstępie należy podnieść, iż chociaż powód wprost nie powoływał się na interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, to zdaniem Sądu niewątpliwie nim się legitymował. Przepis art. 189 k.p.c. stanowi ogólną materialnoprawną podstawę roszczenia o ustalenie istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego (np. stosunku pracy) lub prawa podmiotowego. Z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie (np. termin do wniesienia powództwa) w wytaczaniu powództwa o ustalenie, poza interesem prawnym, jaki strona winna posiadać w sformułowaniu tego rodzaju żądania. Brak interesu prawnego zachodzi wówczas, gdy strona ma możliwość równoczesnego skorzystania z innej istniejącej formy obrony swoich praw. W literaturze przedmiotu powszechnie przyjmuje się, że w sytuacji, gdy żądający ustalenia stosunku prawnego ma prawnie obiektywną możliwość wystąpienia z żądaniem o świadczenie wynikające z tegoż stosunku to wyklucza to istnienie interesu prawnego. Niejako świadczenia konsumuje roszczenie o ustalenie. Choć powyższej zasadzie można przypisać liczne wyjątki to jednak nie ulega wątpliwości, iż decydującym dla rozstrzygnięcia o istnieniu interesu prawnego jest natura stosunku prawnego, z którego wynika dochodzone roszczenie. W świetle powyższego należy stwierdzić, iż interes prawny w ustaleniu stosunku pracy nie wyczerpuje się jedynie w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego.

Swoistość stosunku pracy polega bowiem na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego, czy też nagrody jubileuszowej). Artykuł 189 k.p.c. nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2001 roku, I PKN 333/00, OSNAPiUS 2003/1/12).

Reasumując, powód miał interes prawny a w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym.

Z art. 22 kp wynikają kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy. Stanowi on, że 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 (§ 1). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1<sup>1</sup>) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 (§1<sup>2</sup>). Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego (art. 6 kc i art. 232 kpc), ciężar wykazania wszystkich powyższych okoliczności spoczywa na powodzie (osobie, która twierdzi, że jest/była pracownikiem).

Powód po zakończeniu okresu próbnego tj. po dniu 30 września 2015 roku nadal świadczył pracę na rzecz pozwanego wykonując te same czynności i w tym samym wymiarze jak na podstawie umowy o pracę w okresie próbnym. Praca powoda była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Pojęcie to obejmuje wydawanie pracownikowi szczegółowych poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy, a także poleceń dotyczących czasu i miejsca świadczenia pracy. Powód podlegał kierownictwu pracodawcy w powyższym znaczeniu. Wyrażało się to przede wszystkim w fakcie, iż powód zobowiązany był do wykonywania poleceń dotyczących pracy wydawanych przez kierownika D. Ł. (1) i dyrektora A. B.. P. P. świadczył pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną. Powód był zobowiązany do pracy, po 8 godzin dziennie, tak jak pozostali pracownicy pozwanej. Pozwany pracodawca ponowił również ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracowników w tym powoda, który do jednego z przetargów nie załączył niektórych pomiarów i firma (...) została wykluczona z przetargu. Powód świadczył pracę przy użyciu sprzętu pozwanej (komputer, klucza N. (...)). Przez cały czas wykonywał takie same czynności pracownicze – przygotowywał wyceny do przetargów, pracował w stałych godzinach pracy w zasadzie pokrywających się z godzinami otwarcia biura pozwanej Spółki, za stałym wynagrodzeniem. Powód miał obowiązek osobistego świadczenia pracy. Realizował zadania osobiście i opracowywał kosztorysy do przetargów, w których pozwana Spółka była udział. Nie szukał innych zleceń samodzielnie, we własnym zakresie. Powód nie podejmował żadnych decyzji samodzielnie, był uzależniony od poleceń pozwanego. W tej sytuacji należałoby przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (zob. M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego). Zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę. Powód w toku procesu twierdził, że umówił się z pozwanym na dalsze zatrudnienie do dnia 31 marca 2016 roku. Twierdzenia powoda w tym zakresie należy uznać za nieudowodnione. Przełożona powoda D. Ł. (1) zeznała, że po zakończeniu okresu próbnego nie chciała nadal z powodem współpracować, również nikt z pracowników pozwanego zajmujących się sprawami kadrowo-księgowymi nie miał informacji o dalszym pozostawianiu powoda w zatrudnieniu. Bezspornym natomiast pozostaje fakt, że bezpośrednio po zakończeniu okresu próbnego powód nadal świadczył pracę na rzecz pozwanego. Wobec tego w ocenie Sądu w przypadku kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu się umowy na okres próbny należałoby przyjąć (wobec nieudowodnienia przez stronę powodową że strony łączyła umowa o pracę na czas określony do dnia 30 marca 2016 roku), że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony. Powód prace na rzecz pozwanej świadczył do 2 listopada 2015 roku, który to dzień był ostatnim dniem jego pracy. Tego dnia A. B. złożył P. P. ustne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, prosząc o opuszczenie miejsca pracy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 1 k.p.). Przepisy Kodeksu pracy nie określają formy, w jakiej ma być złożone oświadczenie

o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia. Przyjmuje się, iż nie musi być ono złożone na piśmie. Strony mogą wyrazić wolę rozwiązania umowy w tym trybie w dowolnej formie.

W wyroku z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, LexPolonica nr 327697 (OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 306) Sąd Najwyższy uznał, że umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne.

Jak ustalono w stanie faktycznym po rozmowie powoda z pracodawcą w dniu 2 listopada, powód zwrócił komputer służbowy i tego samego dnia wysłał maila do bezpośredniej przełożonej z informacją o zakończeniu współpracy. Od tego dnia powód nie przychodził do pracy i nie wyrażał gotowości do jej podjęcia.

Wobec tego Sąd uwzględnił – częściowo, żądanie P. P. i ustalił, iż P. P. łączyła z pozwanym (...) spółką Komandytowa w K. umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2015 roku do dnia 2 listopada 2015 roku (pkt I wyroku). W konsekwencji powyższego, jako że doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron, powództwo o ustalenie istnienia, że strony łączył stosunek pracy do dnia 31 marca 2016 roku i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 11.770,95 zł należy uznać za bezzasadne.

P. P. domagał się nadto zasądzenia zaległego wynagrodzenia za dzień 2 listopada 2015 roku w kwocie 166,28 zł oraz kwoty 248,84 zł tytułem brakującego wynagrodzenia za miesiąc sierpień z odsetkami.

Z materiału dowodowego wynika, że strony zawarły pisemną umowę o pracę na okres próbny, zgodnie z którą powód zgodził się wykonywać obowiązki projektanta w branży elektronicznej i sanitarnej za wynagrodzeniem w wysokości 1 750 zł brutto. Bezspornym jest, że pozwany wypłacił powodowi wyższe wynagrodzenie niż to wynikało z zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę. Wpłata wynagrodzenia w takiej wysokości wynikała z wzajemnych uzgodnień pomiędzy stronami w zakresie wynagradzania za prace wykonaną w danym miesiącu. Natomiast stałe ustalone w podpisanej przez strony wynagrodzenie za pracę wynosiło 1750 zł brutto zł. Wobec braku udowodnienia przez stronę powodową, że kwota ta uległa zmianie należy przyjąć, że było to podstawowe wynagrodzenie powoda.

W ocenie Sądu dostarczony przez strony materiał dowodowy nie daje podstaw do twierdzenia, że tak określone wynagrodzenie za pracę nie było zgodne z rzeczywistą wolą stron i określona w pisemnej umowie wysokość wynagrodzenia miała jedynie charakter pozorny. Podnoszone w tym zakresie twierdzenia powoda – w szczególności biorąc pod rozwagę, że zgodnie z art. 3 k.p.c. strony postępowania obowiązane są dawać wyjaśnienia odnośnie sprawy i przedstawić dowody, jak też zgodnie z art. 232 k.p.c. to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne – są wysoce wątpliwe. Natomiast w oparciu tylko i wyłącznie o twierdzenia powoda co do okoliczności przeciwnych nie sposób poczynić ustaleń w sprawie. Samo twierdzenie strony nie jest bowiem dowodem, zaś twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie – art. 232 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. Wobec tego Sąd Rejonowy uznał w tej części roszczenie powoda za gołosłowne i nie poparte jakimkolwiek dowodem. Stąd zostało oddalone roszczenie co do kwoty 248,84 zł tytułem brakującego wynagrodzenia za miesiąc sierpień z odsetkami (pkt III wyroku).

Bezspornym w sprawie było, iż powód pozostawał w stosunku pracy z pozwaną Spółką do dnia 2 listopada 2015 roku, przy czym za miesiąc listopada 2015 roku były już pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia. Przyjmując zatem, że wynagrodzenie zasadnicze za miesiąc listopad 2015 roku wynosiło 1750 zł brutto, a należne powodowi wynagrodzenie za jeden dzień pracy to kwota 83,33 zł (pismo z dn. 4.07.2018r. - k. 409), Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 166, 43 zł wraz z odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia 3 listopada 2015 roku do dnia zapłaty (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd uznał, że kwota wyliczona przez służby finansowe pozwanej jest kwotą prawidłową.

Zgodnie z art. 171 § 1 kp, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania

umowy o pracę – zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 § 1 pkt 1 kp). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent. Warunkiem wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest zatem niewykorzystanie tego urlopu w naturze.

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że na moment rozwiązywania stosunku pracy powód nie wykorzystał całego należnego mu urlopu i wobec tego powodowi przysługiwał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 4 dni urlopu. W związku z tym pozwany w dniu 6 listopada 2016 roku dokonał jego rozliczenia i wypłacił P. P. kwotę 231,74 zł (k. 201) liczoną od wynagrodzenia w kwocie 1750 zł. Niemniej jednak analiza akt sprawy nie pozwala na stwierdzenie, iż pozwany pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku i nie wypłacił powodowi z tego tytułu należnego świadczenia pieniężnego. Powód nie udowodnił, iż miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2500 zł. Okoliczność ta – jak wskazano wyżej, nie została poparta jakimkolwiek dowodem, przez co należało ją uznać za gołosłowną (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Mając na uwadze powyższe należało uznać roszczenia powoda w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 807,06 zł za nieudowodnione i w konsekwencji oddalić powództwo.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie III sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Ostatnim roszczeniem, z jakim wystawił powód było o nakazanie pozwanemu zwrotu klucza sprzętowego do programu N. P. ewentualnie zasądzenie kwoty 2018,3 zł tytułem zwrotu jego równowartości.

Bezspornym w sprawie jest, iż powód w okresie zatrudnianie w pozwanej Spółce posługiwał się służbowym kluczem do programu N. (...), służącym do kosztorysowania oraz że po dniu 2 listopada 2016 roku klucz ten zaginął.

W toku postępowania powód wywodził, iż w dniu 18 listopada 2015 roku, w trakcie spotkania z A. B., oddał mu swój klucz programowy, bowiem potrzebował pieniędzy zaś wypłatę zaległych świadczeń pracodawca uzależnił od zwrotu klucza.

Z materiału dowodowego wynika, iż posługiwanie kluczem programowym N. (...) uzależnione jest od posiadania na niego licencji, która stanowi formę zabezpieczenia przed piractwem. Klucz jest wydawany na konkretne nazwisko lub firmę i posiada numer licencji (zeznania świadka P. D. – k. 377-377v). Poza firmą można posługiwać się nim tylko nielegalnie. Pracownicy pozwanej Spółki nie mogliby więc posługiwać prywatnym kluczem programowym powoda. Byłby on dla nich nieprzydatny ( zeznania D. Ł. – k. 385-386). Analiza akt sprawy również nie pozwala na stwierdzenie, iż powód zwrócił A. B. własny klucz. Z treści złożonych stenogramu z nagrań audio ze spotkania z A. B. wynika, iż powód zwrócił w czasie tego spotkania klucz należący do pracodawcy. Zaznaczyć również należy, iż P. P. złożył do Prokuratury Rejonowej wŚ. w zawiadomienie w sprawie uporczywego naruszenia praw pracowniczych oraz zmuszenia go do określonego zachowania poprzez wydanie pozwanemu własnego klucza P. (...) tj. o czyn z art. 218 § 1a k.k., które zakończyło się odmową wszczęcia dochodzenia. Mając na uwadze powyższe należało uznać roszczenia powoda za nieudowodnione i w konsekwencji oddalić powództwo.

Wysokość kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu stronie powodowej Sąd ustalił w oparciu o przepis § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1, 2 i 3 w związku z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163/2002, poz. 1349 i poz. 1348 ze zm.)

Z tych też względów i z mocy powołanych przepisów, Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.