

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska, Lidia Płuciennik

Protokolant: protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko A. R.

o odszkodowanie, ekwiwalent pieniężny za urlop, sprostowanie świadectwa pracy, odprawę pieniężną

1. zasądza od A. R. na rzecz T. P. kwotę 3007,97 zł (trzy tysiące siedem złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2015, 2016 i 2017 z ustawowymi odsetkami od 24 marca 2017r. do dnia zapłaty;

2. nakazuje A. R. sprostować świadectwo pracy z daty 31 marca 2017r.:

a) poprzez wpisanie daty wystawienia jako 27 marca 2017r.

b) w pkt 1 w ten sposób, że powód był zatrudniony:

- w okresie od 4 maja 2004r. do 31 lipca 2004 r. w wymiarze 1/1 etatu,

- w okresie od 1 sierpnia 2004r. do 31 marca 2006 r. w wymiarze 1/2 etatu,

- w okresie od 1 kwietnia 2006r. do 31 marca 2017 r. w wymiarze 1/1 etatu,

c) w pkt 5 ppkt 1 przez wskazanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin;

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

4. zasądza od T. P. na rzecz A. R. kwotę 988,60 zł (dziewięćset osiemdziesiąt osiem złotych sześćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazuje pobrać od A. R. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 151,00 zł (sto pięćdziesiąt jeden złotych zero groszy) tytułem opłaty od pozwu;

6. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000,00 zł (dwa tysiące złotych zero groszy).

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Zofia Pawelczyk Lidia Płuciennik

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 marca 2017 roku T. P. wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zasądzenie odszkodowania w wysokości 6.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości łącznie 3.007,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Powód zaznaczył w uzasadnieniu, że był zatrudniony w sklepie (...) A. O. w W. przy ul. (...), na stanowisku zaopatrzeniowca od dnia 4 maja 2004 roku w wymiarze pełnego etatu. Według powoda w styczniu 2017 roku pozwana oświadczyła, że z uwagi na zakończenie działalności z końcem marca 2017 roku, powód nie będzie już dla niej pracował. Powód podał, że nie otrzymał na piśmie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie został pouczone o terminie do wniesienia odwołania do Sądu.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi na pozew A. R. (poprzednio: O.) wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana wyjaśniła, że nie posiada akt osobowych powoda, ponieważ to on zajmował się prowadzeniem jej działalności gospodarczej na podstawie udzielonego mu pełnomocnictwa i jest w posiadaniu tej dokumentacji. Pozwana dalej podała, że umówiła się z powodem, że zatrudni go na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zaopatrzeniowca z najniższym wynagrodzeniem, które będzie wolne od zajęcia komorniczego, gdyż miał problemy z prowadzonymi przeciwko niemu postępowaniami egzekucyjnymi. Powód miał zajmować się całokształtem działalności, kontaktował się także z biurem księgowym. Pozwana wyjaśniła, że w okresie od 2003 roku do 2016 roku pozostawała z powodem w nieformalnym związku, z którego mają syna M., w tym czasie mieszkali razem w mieszkaniu pozwanej, powód wyprowadził się we wrześniu 2016 roku. W grudniu 2016 roku pozwana poinformowała powoda, że zamierza zakończyć działalność gospodarczą z dniem 31 marca 2017 roku. K. P. miała kontynuować działalność w lokalu przy ul. (...). W dniu 1 lutego 2017 roku K. P. udzieliła powodowi pełnomocnictwa do występowania w jej imieniu i zarządzania przedsiębiorstwem pod nazwą (...) K. P. przy ul. (...) w W.. Pozwana wyrejestrowała działalność gospodarczą z (...) z dniem 31 marca 2017 roku. Według pozwanej powód zgodził się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pozwana dodała też, że powód w całości wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy.

(odpowiedź na pozew – k. 22 – 28)

Pismem procesowym z dnia 6 grudnia 2017 roku powód rozszerzył powództwo wnosząc o zasądzenie kwoty 6.000,00 zł tytułem odpłaty pieniężnej.

(pismo procesowe z dnia 06.12.2017r. - k. 205 - 208)

Pozwem z dnia 25 kwietnia 2017 roku (data na kopercie) T. P. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę daty wystawienia świadectwa pracy, zmianę informacji zawartej w pkt 1 świadectwa pracy – przez wskazanie, że powód był zatrudniony w okresie od 4 maja 2004 roku do 31 lipca 2004 roku w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od 1 sierpnia 2004 roku do 31 marca 2006 roku w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od 1 kwietnia 2006 roku do 30 kwietnia 2017 roku w wymiarze 1/1 etatu oraz w pkt 3 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie wypowiedzenia przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia przewidzianego prawem oraz w pkt 5 przez wskazanie, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin. Powód w uzasadnieniu pozwu podniósł, że aneksem z dnia 22 marca 2006 roku jego umowa o pracę zawarta z pozwaną została zmieniona w ten sposób, że w miejsce dotychczasowych warunków umowy o pracę zostały wpisane nowe warunki, tj. pełen etat z wynagrodzeniem kwocie 900,00 zł brutto miesięcznie, co odpowiadało minimalnemu wynagrodzeniu brutto w 2006 roku. Powód dalej podał, że w jego ocenie stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód dodał, że nie wykorzystał też urlopu wypoczynkowego.

(pozew – k. 1 – 4 akt sprawy VI P 170/17)

Zarządzeniem z dnia 23 maja 2017 roku Sąd połączył sprawę toczącą się pod sygn. akt VI P 170/17 ze sprawą o sygn. akt VI P 114/17 w celu ich łącznego rozpoznania pod sygn. akt VI P 114/17.

(zarządzenie z dnia 23.05.2017r. – k. 18 akt sprawy VI P 170/17)

W odpowiedzi na pozew dotyczący roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy pozwana wniosła o oddalenie również i tego powództwa w całości. Pozwana podała, że z list płac wynika, że powód otrzymywał w 2012 roku wynagrodzenie w kwocie 375,00 zł, takie niskie wynagrodzenie umożliwiło powodowi zwolnienie od zajęć dokonywanych przez komorników. Pozwana dodała również, że nie jest w stanie skompletować całej dokumentacji płacowej dotyczącej powoda, gdyż to sam powód zajmował się prowadzeniem dokumentacji i kontaktami z biurem księgowym. Pozwana przyznała też, że część wniosków urlopowych została podpisana przez powoda w marcu 2017 roku, gdy powód zażądał od pozwanej, aby podpisała umowę sprzedaży samochodu osobowego, pozwana podpisała tę umowę, a w zamian za to powód podpisał wnioski urlopowe. Pozwana dodała, że powód przebywał na wakacjach w maju i czerwcu 2015 roku oraz w sierpniu 2016 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 109 – 114)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. P. był zatrudniony u pozwanej A. R. (poprzednio: O.), prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) A. O., na podstawie umowy o pracę na stanowisku zaopatrzeniowca od dnia 4 maja 2004 roku w wymiarze pełnego etatu w sklepie (...) A. O., mieszczącym się przy ul. (...) w W.. Od dnia 1 sierpnia 2004 roku warunki umowy między stronami zostały zmienione na zatrudnienie na pół etatu za wynagrodzeniem w wysokości 500,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 kwietnia 2006 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę z dotychczasowego zatrudnienia na pół etatu na zatrudnienie na pełen etat z wynagrodzeniem w kwocie 900,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 30 grudnia 2006 roku T. P. zwrócił się do (...) z podaniem o udzielenie trzyletniego bezpłatnego urlopu wychowawczego od dnia 5 stycznia 2007 roku.

(dowód: umowy o pracę – k. 13 – 14, aneks z dnia 22.03.2006r. – k. 12, wydruk z (...) k. 9, podanie z dnia 30.12.2006r. - oryginały dokumentów złożone przez pozwaną)

Pozwana A. R. prowadziła działalność gospodarczą w formie sklepu (...) w lokalu przy ul. (...) w W.. Pozwana w maju 2004 roku przejęła od powoda prawa i obowiązki wynikające z umowy najmu tego lokalu, w którym dotychczas sklep prowadził powód. Przed przejęciem przez pozwaną tego sklepu od 11 września 2001 roku do 30 czerwca 2002 roku i od 5 sierpnia 2003 roku do 12 grudnia 2003 roku pozwana pracowała w nim będąc zatrudnioną przez powoda.

(bezsporne, nadto dowód: umowa cesji z dnia 19.05.2004r. – k. 32 – 33, świadectwa pracy pozwanej – k. 34 – 35)

Powód T. P. od 7 listopada 2003 roku posiadał upoważnienie udzielone mu przez A. R. (dawniej: O.) w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej pod nazwą (...) do występowania w jej imieniu we wszystkich sprawach urzędowych i finansowych związanych z prowadzoną działalnością oraz składania podpisu na związanych z nią dokumentach urzędowych, finansowych i bankowych. Obowiązki powoda były szerokie i sprowadzały się do faktycznego prowadzenia działalności w imieniu pozwanej. Powód dostarczał dokumenty do firmy księgowej, która obsługiwała sklep pozwanej, podpisywał się na umowach o pracę zawieranych z pracownikami zatrudnianymi przez pozwaną, załatwiał dla pozwanej kasę fiskalną, terminal płatniczy, podpisywał umowy zawierane w imieniu pozwanej, podpisywał faktury VAT, dowody wpłaty. Spośród pięciu kart wydanych do rachunku bankowego prowadzonego przez pozwaną, cztery karty zostały wydane na nazwisko powoda.

(dowód: upoważnienie – k. 40 - 41, oświadczenie z dnia 31.03.2017r. – k. 42, umowa o pracę – k. 124, pismo do US – k. 230, potwierdzenie odbioru kasy fiskalnej – k. 231, protokół z czynności odczytania zawartości kasy fiskalnej – k. 232, umowy zawierane w imieniu pozwanej, faktury VAT i dowody wpłaty – oryginały dokumentów złożone przez

pozwaną (zielony segregator), zaświadczenie z banku – k. 557 - 558, zeznania świadka A. B. - protokół z rozprawy z dnia 13 czerwca 2018 roku od 00:10:13 do 00:21:19)

Wynagrodzenie powoda wypłacane mu oficjalnie przez pozwaną wynosiło kolejno 350 zł brutto, 375 zł brutto, 400 zł brutto, 420 zł brutto, 437,50 zł brutto, a ostatecznie w okresie od stycznia 2016 roku do grudnia 2016 roku 462,50 zł brutto, była to kwota wynagrodzenia odpowiadająca ¼ etatu. Strony umówiły się na taką kwotę i zawarły umowę dla pozorów, aby powód mógł uniknąć potrąceń wynagrodzenia przez komornika. W rzeczywistości jednak powód T. P. pracował w wymiarze pełnego etatu a wynagrodzenie za prace pobierał z kasy. Sklep był otwarty od godziny 6:00 – 7:00 rano do 21:00 – 21:30 wieczorem. Powód pracował za ladą na zmianę z pozwaną. Powód przychodził zwykle na zmianę popołudniową od godziny 15:00, ponadto wcześniej powód przywoził towar i go rozkładał. Powód pracował też w niedziele i święta, gdy sklep był krócej czynny od godziny 10:00 rano do 18:00 po południu, z przerwą w ciągu dnia.

(dowód: listy płac – k. 128 – 197, zeznania świadka E. R. - protokół z rozprawy z dnia 13 czerwca 2018 roku od 00:23:00:31:06, zeznania świadka E. W. - protokół z rozprawy z dnia 13 czerwca 2018 roku od 00:31:20 do 00:43:58, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 13 czerwca 2018 roku od 00:56:16 do 01:10:38, zeznania pozwanej A. R. – protokół rozprawy z dnia 20.06.2018r. od 00:51:06 do 01:34:14, zeznania powoda T. P. - protokół rozprawy z dnia 20.06.2018r. od 00:07:44 do 00:50:34)

W grudniu 2016 roku pozwana powiadomiła powoda o tym, że zamierza zakończyć działalność gospodarczą z końcem marca 2017 roku i z tą datą miała się rozwiązać umowa o pracę z pozwaną. Powód natychmiast zwrócił się do K. P. z propozycją przejęcia przez nią od pozwanej sklepu przy ul. (...) w W.. K. P. otrzymała tę propozycję pod koniec grudnia 2016 roku. K. P. zgodziła się na to i założyła własną działalność gospodarczą pod firmą (...), aby móc prowadzić sklep przejmowany od pozwanej. Została wpisana do rejestru ewidencji dnia 2 lutego 2017 roku. Dnia 3 lutego 2017 roku uzyskała z kolei wpis do REGON. Datą rozpoczęcia wykonywania tej działalności gospodarczej jest dzień 2 kwietnia 2017 roku. Przy załatwianiu wszystkich formalności pomagał jej powód.

Pozwana uzgodniła z powodem, że zlikwiduje działalność gospodarczą, a prowadzenie sklepu przy ul. (...) w W. przejmie od niej K. P., zaś powód nie będzie miał do pozwanej już żadnych roszczeń.

W dniu 6 lutego 2017 roku pozwana zwróciła się do Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) o rozwiązanie umowy najmu lokalu użytkowego przy ul. (...) w W. ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 roku. Jako osobę prowadzącą działalność gospodarczą w tym lokalu wskazała K. P.. Jednocześnie w swym wniosku pozwana wskazała, że w sklepie pozostaje powód T. P., który jest związany z tym lokalem od 1997 roku.

K. P. kupiła od pozwanej samochód osobowy oraz towary, które były w sklepie. Wszelkie sprawy związane z przejęciem przez K. P. sklepu prowadzonego do tej pory przez pozwaną były załatwiane przez pozwaną i powoda.

K. P. rozpoczęła prowadzenie swej działalności gospodarczej od dnia 2 kwietnia 2017 roku i od tej daty zatrudniła powoda na pełen etat.

(dowód: zeznania pozwanej A. R. – protokół rozprawy z dnia 20.06.2018r. od 00:51:06 do 01:34:14, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 13 czerwca 2018 roku od 00:56:16 do 01:10:38, wydruk z (...) k. 48, dane z bazy internetowej REGON – k. 50, pismo do zarządu spółdzielni mieszkaniowej (...) – k. 45)

Powód w 2015 roku wykorzystał jedynie 9 dni urlopu, w 2016 roku również wykorzystał tylko 9 dni urlopu, zaś w 2017 roku w ogóle nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego. Na kilka dni przed zakończeniem działalności przez pozwaną powód podpisał przedłożone mu przez pozwaną zbiorczo wnioski urlopowe. Powód nie otrzymał od pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(dowód: zeznania powoda T. P. - protokół rozprawy z dnia 20.06.2018r. od 00:07:44 do 00:50:34, zeznania pozwanej A. R. – protokół rozprawy z dnia 20.06.2018r. od 00:51:06 do 01:34:14)

T. P. otrzymał pełnomocnictwo w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej przez K. P.. Pełnomocnictwem tym został upoważniony do prowadzenia i zarządzania przedsiębiorstwem pod firmą (...) mieszczącym się w W. przy ul. (...).

(dowód: pełnomocnictwo – k. 46 – 47)

Pozwana A. R. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...) A. R. w okresie od 17 listopada 2003 roku do 31 marca 2017 roku.

(dowód: wydruk z (...) k. 31)

W treści świadectwa pracy otrzymanego przez powoda dnia 27 marca 2017 roku pozwana wpisała w jego pkt 1, że powód pracował w okresie od 4 maja 2004 roku do 31 sierpnia 2007 roku w wymiarze 1/4 etatu i w okresie od 1 lipca 2008 roku do 31 marca 2017 roku również w wymiarze 1/4 etatu. Dalej w pkt 3a pozwana napisała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, zaś w pkt 5, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 godzin.

Powód dnia 28 marca 2017 roku wysłał do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 1, że był zatrudniony w okresie od 4 maja 2004 roku do 31 lipca 2004 roku w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od 1 sierpnia 2004 roku do 31 marca 2006 roku w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od 1 kwietnia 2006 roku do 30 kwietnia 2017 roku w wymiarze 1/1 etatu oraz w pkt 3 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie wypowiedzenia przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia przewidzianego prawem oraz w pkt 5 przez wskazanie, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin.

(dowód: świadectwo pracy – k. 8 – 9 akt sprawy VI P 170/17, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 7 akt sprawy VI P 170/17)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których prawdziwość nie została skutecznie podważona przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron złożonych na rozprawie.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. B., znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności fakt ewidencjonowania zatrudnienia powoda w mniejszym etacie znajduje potwierdzenie w dokumentach PIT-37 za rok 2016 (k. 580 – 583), gdzie powód wykazał 5.550,00 zł przychodu rocznego, co daje średnio miesięcznie 462,50 zł. Odnośnie wymiaru zatrudnienia świadek opierał się na dokumentach, nie znał rzeczywistego czasu wykonywania pracy przez powoda.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadków E. R. i E. W., zeznania te bowiem wzajemnie się potwierdzają. Znajdują też potwierdzenie w zeznaniach powoda uznanych w tym zakresie za wiarygodne. Sąd miał jednak na uwadze, że co do konkretnych godzin zamykania sklepu oraz co do godzin pracy powoda w tym sklepie Sąd oparł się na zeznaniach powoda, które nieznacznie różnią się co do godziny zamknięcia sklepu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim zeznał, że dowiedział się od pozwanej o zakończeniu przez nią działalności gospodarczej dopiero dnia 31 stycznia 2017 roku. Sąd miał bowiem na uwadze co wynika z zeznań świadka K. P., która zeznała, że powód zwrócił się do niej z propozycją przejęcia sklepu od pozwanej już w grudniu 2016 roku, musiał on więc już wtedy wiedzieć o planowaniu likwidacji działalności przez pozwaną. Potwierdzają to zeznania samej pozwanej, która zeznała, że o swej decyzji poinformowała powoda w grudniu 2016 roku. Ponadto w ocenie Sądu nie jest wiarygodne, aby powód dowiedział się o likwidacji sklepu przez pozwaną dnia 31 stycznia 2017 roku, a już dnia 1 lutego 2017 roku, czyli dnia następnego, zdążył pójść z K. P. do notariusza, a dnia 2 lutego 2017 roku załatwić numer REGON. K. P. niewątpliwie musiała mieć jakiś czas na przemyślenie wszystkiego i podjęcie odpowiedniej decyzji, czy skompletowanie dokumentów. Powyższe przemawia za uznaniem wiarygodności zeznań

świadka K. P. i zeznań pozwanej, z których zgodnie wynika, że o likwidacji działalności przez pozwaną powód został powiadomiony już w grudniu 2016 roku.

Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód twierdzi, że od 2013 roku nie wykorzystał w ogóle urlopu wypoczynkowego. Nie mogą tego dowodzić wnioski urlopowe podpisane zbiorczo pod koniec marca 2017r. Sąd miał bowiem na uwadze, że powód sam sobie przeczy, bowiem w swym stanowisku procesowym wyrażonym w piśmie na k. 66 verte akt sprawy powód podał, że w 2015 roku i w 2016 roku wykorzystał po 9 dni urlopu. Wobec powyższego Sąd uznał, że w rzeczywistości powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze wskazanym przez niego w piśmie procesowym na k. 66 verte akt sprawy. Należy zauważyć, że pozwana nie kwestionowała wyjazdów powoda w dniach przez niego wskazanych.

Odnosnie zeznań pozwanej Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim pozwana twierdzi, że miała przygotowane dla powoda wypowiedzenie na piśmie, ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania pozwana nie przedłożyła żadnego dokumentu takiego wypowiedzenia do akt sprawy, również w swej wcześniejszej argumentacji nie powoływała się na jego istnienie. W tej sytuacji Sąd nie dał wiary pozwanej i uznał, że nie ma dowodów na to, aby takie wypowiedzenie pisemne kiedykolwiek istniało. Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznań pozwanej, w zakresie, w jakim twierdzi, że do samego końca nie prowadziła swojej działalności gospodarczej, tylko robił to powód. Sąd miał bowiem na uwadze, że pozwana wcześniej w swych zeznaniach przyznała, że podpisywała dokumenty związane z prowadzoną przez siebie działalnością, działalność ta była zarejestrowana na pozwaną. Pozwana przyznała, że umowa o pracę dla powoda była przez nią napisana, załatwiała przy pomocy wszelkie formalności w urzędach, podpisywała dokumenty w banku. Samo udzielenie swemu pracownikowi szerokiego pełnomocnictwa do załatwiania szeregu spraw związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej przez jego pracodawcę nie przemawia jeszcze za pozornością prowadzenia tej działalności przez pozwaną. Sąd uznał, że brak podstaw do przyjęcia, że pozwana nie prowadziła działalności gospodarczej. Ponadto powód jako pracownik pozwanej był upoważniony do wystawiania faktur i dobierania towaru od kontrahentów, co jednak również nie przeczy temu, że to pozwana prowadziła swoją własną działalność gospodarczą, a nie powód.

Sąd nie uznał za wiarygodne wniosków urlopowych przedłożonych przez pozwaną na k. 89 - 96 akt sprawy. Sąd ustalił bowiem, że wnioski te zostały podpisane przez powoda zbiorczo, wszystkie jednego dnia. Tak wynika z zeznań powoda, którym pozwana nie zaprzeczyła. Wnioski te nie były więc sukcesywnie wypisywane w okresach poprzedzających wykorzystanie wpisanego w nich urlopu. Tym samym ich zbiorcze podpisanie przy zakończeniu współpracy między stronami nie pozwala uznać ich za wiarygodne w zakresie dokumentowania faktycznego wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego we wskazanych w nich dniach.

Sąd nie uznał za wiarygodne również kopii podania z dnia 17 lutego 2007 roku, w którym powód miał zwrócić się do pozwanej z prośbą o umożliwienie mu pracy w trakcie urlopu wychowawczego w wymiarze ¼ etatu. Sąd miał na uwadze, że powód zaprzeczył złożeniu podpisu na tym piśmie, w przedłożeniu jego tylko w kserokopii na k. 16 akt sprawy powoduje, że nie jest możliwe zweryfikowanie autentyczności podpisu. Tym samym nie może dowodzić, że powód od lutego 2007 roku chciał pracować na ¼ etatu.

Odnosnie zaś e-maila z dnia 2 września 2008 roku (k. 227), w którym powód zwraca się z prośbą o zarejestrowanie go w księgowości jako pracownika na ¼ etatu, Sąd uznał, że co prawda faktycznie powód został zarejestrowany na taki wymiar etatu, znajduje to bowiem potwierdzenie w zeznaniach świadka A. B.. Jednak faktycznie powód wykonywał dalej pracę tak jak dotychczas, pracując na pełen etat.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie był szereg roszczeń powoda. Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz odpowiednich kwot tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odpłaty, ekwiwalentu za urlop. Powód wnosił też o sprostowanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 264 § 1 KP, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Zgodnie z § 2, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jeżeli zaś pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 KP, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 KP). Sąd musiał zatem zbadać, czy zaistniały okoliczności uzasadniające to przywrócenie. W ocenie Sądu powód nie wykazał, by zaistniały takie okoliczności. Ponadto ta kwestia pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w związku ustaleniem przez Sąd, że faktycznie pomiędzy stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Postępowanie dowodowe wykazało, że strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. Świadczy o tym fakt, że powód aktywnie działał na rzecz zakończenia działalności gospodarczej przez pozwaną i przejęcia najmu lokalu i sklepu, który się nim znajdował przez K. P.. Potwierdzają to zeznania świadka K. P., która wprost zeznała, że powód zwrócił się do niej, czy nie chciałaby przejąć kiosku po pozwanej, propozycja ta padła pod koniec grudnia 2016 roku, czyli już wtedy powód i pozwana doszli do porozumienia co do zakończenia działalności gospodarczej przez pozwaną, a tym samym co do rozwiązania stosunku pracy między stronami z końcem marca 2017r. Również z zeznań złożonych przez pozwaną wynika, że w grudniu 2016 roku powiadomiła powoda o planowanym zakończeniu swej działalności gospodarczej. Powód szukał na miejsce pozwanej innej osoby, która mogłaby dalej prowadzić sklep i go zatrudniać. Pozwana zeznała, że umówiła się z powodem, że zostawi mu sklep, a on nie będzie zgłaszał do niej żadnych roszczeń. Całokształt ustaleń poczynionych w toku postępowania wskazuje na to, że powód z pozwaną uzgodnili ustnie, że pozwana będzie prowadzić sklep jeszcze do końca marca 2017 roku dając powodowi czas na znalezienie innej osoby do prowadzenia sklepu i załatwienie wszelkich formalności związanych z przejęciem lokalu. Po tym jak powód znalazł na miejsce pozwanej K. P. doszło do płynnego przejęcia sklepu i znajdującego się w nim towaru przez nowego najemcę – K. P.. Powyższe przemawia za istnieniem porozumienia między powodem a pozwaną co do rozwiązania umowy o pracę z ostatnim dniem marca 2017 roku, czyli z ostatnim dniem prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną. Sam fakt, że strony nie zawarły na piśmie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie powoduje jeszcze nieważności tej czynności prawnej. Oświadczenia stron mogą być bowiem składane również ustnie, zaś Kodeks pracy nie zastrzega dla oświadczenia stron o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron formy pisemnej pod rygorem nieważności. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że strony żyły w nieformalnym związku przez wiele lat, dlatego nie dziwi, że pewne kwestie były rozwiązywane ustnie, bez zachowania formalności.

Wobec powyższego należy uznać, że umowa o pracę łącząca powoda i pozwaną uległa rozwiązaniu w trybie za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 KP). Nie doszło więc do rozwiązania umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem, ani też do rozwiązania bez wypowiedzenia. Brak więc oświadczenia pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, które mogłoby być badane pod kątem jego zgodności z prawem, czy jego zasadności. Tym samym roszczenie odszkodowawcze powoda jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem, którego rozpoznaniem zajął się Sąd, jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem odprawy pieniężnej. Jako podstawę prawną dla tego roszczenia powód powołał się na regulacje zawarte w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. - Dz. U. z 2016r., poz. 1474, ze zm.). Zgodnie z art.10 ust. 1 tej ustawy

przepisy dotyczące odprawy pieniężnej stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Warto zwrócić uwagę, że przepis ten znajdzie zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy pracodawca zwalniający pracownika zatrudniał w chwili jego zwolnienia co najmniej 20 osób. Jeśli zaś chodzi o pozwaną to nie zatrudniała takiej liczby pracowników w chwili zawierania z powodem porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Tak więc, w niniejszej sprawie regulacja z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie znajdzie zastosowania. Roszczenie powoda również i w tym zakresie jest pozbawione podstawy prawnej i podlega oddaleniu.

W tym miejscu należy przejść do analizy roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. 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. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód od 2013 roku nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego. Pozwana argumentowała, że powód cały należny mu urlop wykorzystał, ale na poparcie tego zdołała przedłożyć jedynie wnioski urlopowe, które jak to zostało ustalone przez Sąd, zostały podpisane zbiorczo przez powoda już przy rozstawaniu się przez niego z pozwaną, jako jego pracodawcą. Wnioski te nie mogą potwierdzać wykorzystania urlopu przez powoda, wobec czego Sąd uznał, że powód faktycznie od 2013 roku tego urlopu nie wykorzystywał. Jednocześnie Sąd uznał, że powód był zatrudniony u pozwanej na cały etat, argumenty na poparcie tego znajdują się w dalszej części uzasadnienia. Wobec powyższego, biorąc pod uwagę staż pracy powoda u pozwanej, należy uznać, że powodowi przysługuje prawo do 26 dni urlopu w danym roku. Oznacza to, że powód miał prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 rok, 26 dni urlopu za 2016 rok oraz do 7 dni urlopu za pierwszy kwartał 2017 roku, co daje łącznie 59 dni urlopu. Sam powód jednak w piśmie procesowym na k. 66 verte przyznał, że wykorzystał 9 dni urlopu w roku 2015 i w roku 2016 też 9 dni urlopu. Ostatecznie więc powodowi pozostało 41 dni urlopu do wykorzystania ($59 - 18 = 41$). Biorąc pod uwagę, że powód był zatrudniony w rzeczywistości na cały etat jako jego wynagrodzenie należy przyjąć kwotę 2.000,00 zł brutto, czyli minimalne wynagrodzenie w 2017 roku. Współczynnik urlopowy w 2017 roku wynosił 20,83. Wobec tego kwota przysługująca powodowi tytułem ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wyniesie ($2.000,00 \text{ zł} : 20,83 = 96,02 \text{ zł}$). Po przemnożeniu tej kwoty przez liczbę dni urlopu kwota ekwiwalentu należnego powodowi wyniesie 3936,82 zł ($41 \times 96,02 \text{ zł} = 3936,82 \text{ zł}$). Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu kwoty 3.007,97 zł, a więc mieszczącej się w maksymalnych granicach ekwiwalentu mu należnego. Zgodnie z art. 321 § 1 KPC Sąd nie może zasądzać ponad żądanie, stąd też Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy żadaną przez powoda kwotę 3.007,97 zł. Odnośnie odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty tytułem ekwiwalentu za urlop Sąd uznał za początkowy dzień naliczania odsetek dzień 24 marca 2017 roku. Jest to bowiem dzień wniesienia pozwu przez powoda.

Odnośnie roszczenia powoda o sprostowanie wydanego mu przez pozwaną świadectwa pracy:

Zgodnie z 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. Powód wykazał, że zwracał się z wnioskiem o sprostowanie jego świadectwa pracy do pozwanej, jego wniosek jednak nie odniósł oczekiwanego przez powoda skutku.

Odnośnie roszczenia powoda o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy to podlega ono oddaleniu. Sąd już wyżej z jakich powodów należy uznać, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu w trybie za porozumieniem stron. Taki też tryb został wskazany przez pozwaną w treści wydanego powodowi świadectwa pracy, wobec czego świadectwo w tym zakresie stwierdza rzeczywisty stan faktyczny. Tak więc, wniosek o jego sprostowanie w tej części jest niezasadny.

Powód także wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wymiaru zatrudnienia. Powód argumentował, że był zatrudniony u pozwanej na cały etat. Pozwana z kolei próbowała wykazać, że w rzeczywistości powód prowadził

działalność gospodarczą lub że pracował na 1/4 etatu. Sąd uznał, że faktycznie strony wykazywały zarówno w biurze księgowym, jak i na listach płac, czy w dokumentach podatkowych, że powód otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające 1/4 etatu. Jednak zawarcie między stronami umowy o pracę na 1/4 etatu było czynnością pozorną, służyło jedynie uwolnieniu powoda od zajęć komorniczych. Zgodnie z art. 83 § 1 KC w zw. z art. 300 KP nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Należy więc uznać, że nieważna jest umowa o pracę zawarta między stronami i wykazująca zatrudnienie powoda na 1/4 etatu. Ważność natomiast zachowuje ukryta pod nią umowa o pracę zawarta na pełen etat. Świadczenie pracy przez powoda na pełen etat znajduje potwierdzenie w zeznaniach klientów sklepu, którzy widzieli powoda za ladą, powód ponadto zajmował się też wieloma czynnościami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej należącej do pozwanej, a także zajmował się zaopatrzeniem kelpu. Nie sposób uznać, aby wszystkie te czynności miał wykonywać w ramach 1/4 etatu.

W tym miejscu należy też zwrócić uwagę na fakt, że udzielenie przez pozwaną szerokiego pełnomocnictwa powodowi do prowadzenia w jej imieniu szeregu spraw związanych z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą nie świadczy jeszcze o tym, że to w rzeczywistości powód prowadził działalność gospodarczą. Pozwana, jako przedsiębiorca, może zatrudnić osobę, w tym wypadku powoda, której powierzy kierowanie przedsiębiorstwem. Jest to dozwolone prawem, a taki zakres pełnomocnictwa mieści się w zakresie obowiązków, które mogą być nałożone na pracownika umową o pracę. Należy więc uznać, że między stronami istniał stosunek pracy, w ramach którego pozwana nałożyła na powoda obowiązki związane z załatwieniem szeregu formalności wynikających z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej.

Odniesić się trzeba również do kwestii woli powoda co do zatrudnienia go na cały etat. W toku postępowania pozwana argumentowała, że powód chciał być zatrudniony na 1/4 etatu, sam miał składać takie wnioski na piśmie. Jednak Sąd ustalił, że wnioski przedstawione przez pozwaną nie zasługują na miano wiarygodnych, stąd też pozwana nie zdołała wykazać, aby po 1 kwietnia 2006 roku powód chciał być zatrudniony na 1/4 etatu. Tym samym Sąd uznał, że w rzeczywistości obie strony miały zondy zamiar co do tego, aby powód pracował na pełen etat, a jednocześnie dla pozoru zawarły one umowę na 1/4 etatu i wynagrodzenie obliczone od 1/4 etatu było przez nie wykazywane przed komornikami, czy też przed Urzędem Skarbowym. Jak to już wyżej wskazano, przy czynności pozornej należy oceniać ważność czynności, która jest „schowana” pod czynnością pozorną. W niniejszej sprawie, od momentu zawarcia w dniu 22 marca 2016 roku aneksu do umowy o pracę, strony łączyła ważna umowa o pracę, na mocy której powód był zatrudniony u pozwanej na cały etat.

Niewątpliwie świadectwo pracy powinno dokumentować prawdziwy rzeczywisty przebieg zatrudnienia powoda u pozwanej. Wobec powyższego zasadnym jest roszczenie powoda o sprostowanie tego świadectwa poprzez wpisanie w jego pkt 1, że był zatrudniony u pozwanej w okresie od 4 maja 2004 roku do 31 lipca 2004 roku w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od 1 sierpnia 2004 roku do 31 marca 2006 roku w wymiarze 1/2 etatu, a w okresie od 1 kwietnia 2006 roku do 30 kwietnia 2017 roku w wymiarze 1/1 etatu.

Powód wnosił również o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w jego pkt 5 poprzez wpisanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin. Sąd miał na uwadze, że w treści świadectwa pracy wykazuje się ilość wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku, w którym kończy się stosunek pracy między stronami. W tym wypadku chodzi więc o urlop wykorzystany w roku 2017. Sąd ustalił, że w roku 2017 powód nie wykorzystał ani jednej godziny z przysługującego mu urlopu. Tym samym zasadnym jest jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 6 KC i w myśl art. 232 KPC, który odpowiada temu przepisowi na gruncie prawa procesowego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Wskazana zasada oznacza, że to powód składając pozew powinien udowodnić fakty, które w jej ocenie świadczą o zasadności powództwa. Udowodnienie faktów może nastąpić przy pomocy wszelkich środków dowodowych przewidzianych przez kodeks postępowania cywilnego. Przepis ten jest, zatem normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on

w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu w postaci oddalenia powództwa. Powód zdołał dowieść słuszności podnoszonych okoliczności dotyczących wymiaru pracy i wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanej, że pozwana nie prowadziła działalności gospodarczej, tylko powód, należy stwierdzić, że gdyby Sąd ustalił, że było tak jak twierdzi pozwana, to znaczyliby, że pozwana przez wiele lat nie miałaby podstawy ubezpieczenia, którą była działalność gospodarcza, co prowadziłoby do daleko idących konsekwencji w sferze podatkowej i ubezpieczeniowej. W niniejszym postępowaniu Sąd ustalił, że pozwana faktycznie prowadziła działalność gospodarczą, podjęła wszelkie kroki w celu prowadzenia działalności i przez wiele lat ją kontynuowała. Dlatego też pozwana krócej przebywała w sklepie, pozostawiając wszystkie kwestie związane ze sklepem powodowi.

W niniejszej sprawie należy mieć na uwadze, że w tle rozliczeń wynikających ze stosunku pracy jest prywatna relacja stron i długoletni związek. Brak normy zakazującej nawiązania umowy o pracę między partnerami życiowymi wskazuje niewątpliwie na jej dopuszczalność, ze względu na wzorzec kompetencji generalnej dla umów zobowiązaniowych (art. 353¹KC.). Oczywiście stosunek pracy nawiązany przez partnerów życiowych czy małżonków może powodować pewną zmianę w rozkładzie ryzyka w stosunku pracy między osobami pozostającymi w związku, która mogłaby powodować niezgodność gdyby ten rozkład był zmieniony na niekorzyść pracownika, wbrew normom prawa pracy. Nie istnieje jednak norma nakazująca partnerowi rezygnować z roszczeń wobec pracodawcy-partnera w określonych sytuacjach. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 3 KP „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników”. Z kolei definicja pracownika jest ściśle związana z pojęciem pracodawcy, a więc jest to osoba zdolna nawiązać stosunek pracy i wykonać wynikające z niego obowiązki. Konieczną przesłanką istnienia stosunku pracy między partnerami jest to, aby umówiona praca była świadczona w warunkach właściwych i charakterystycznych dla stosunku pracy, które są określone w art. 22 § 1 KP. Zgodnie z tym przepisem 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Muszą występować konstytutywne elementy stosunku pracy, którymi są: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. W ocenie Sądu wszystkie te konstytutywne elementy stosunku pracy zawartego pomiędzy stronami występowały.

Strona pozwana podnosiła zarzut naruszenia art. 5 KC i art. 8 KP. Przepis art. 8 KP, przewiduje, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi zgodnie z zasadami moralnymi, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 59, wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3). Stosowanie art. 8 KP może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego. Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny, co oznacza, że na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją powoda, rozważany przepis upoważnia sąd do oceny w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Nie jest podnoszone, że powód naruszył obowiązki pracownicze, brak rzetelności, w szczególności w zakresie dbania interesy majątkowe i finansowe pozwanej. W ocenie Sądu wystąpienie przez powoda przeciwko byłej partnerce i jednocześnie pracodawcy z roszczeniami o odszkodowanie i odpłatność było swego rodzaju próbą

wykorzystywania sytuacji, tego że strony nie spisały na piśmie porozumienia. W pewnym sensie spełnia to przesłanki art. 8 KP. Natomiast nie może to przesłaniać prawa powoda jako pracownika do ochrony w zakresie stosunku pracy, w tym prawa do wykazania rzeczywistego wymiaru zatrudnienia i należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia, w tym ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Oddalenie powyższych żądań tylko z tego tytułu, że strony były w związku, mogłoby naruszać jego prawa w świetle zasad współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804, ze zm.) w jego brzmieniu z dnia wniesienia pozwu (ekwiwalent za urlop i odprawę pieniężną – proporcjonalnie obliczone w stosunku do wygranej kwoty na podst. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4; odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę – 180 zł i sprostowanie świadectwa pracy -120 zł).

Sąd nakazał również, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 151 zł tytułem opłaty od pozwu obliczanej od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty (5% z 3007,97 zł)- pkt 5 wyroku.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 KPC do kwoty 2000 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda (pkt 6 wyroku).