

Sygnatura akt Sygnatura

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Miejscowość, dnia Data

w następującym składzie:

Przewodniczący:

Protokolant:

po rozpoznaniu w dniu 04-12-2012 r.

sprawy

A. H. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą

-

I. oddala powództwo:

II. zasądza od powoda R. K. (1) na rzecz pozwanego A. H. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód R. K. (1) wniósł przeciwko pozwanemu A. H. pozew, w którym domagał się sprostowania świadectwa pracy doręczonego mu w dniu 23.03.2012r. poprzez wpisanie, że w okresie od 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011 zatrudniony był w wymiarze pełnego etatu.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że pozwany zatrudniał go na podstawie umowy o pracę z dnia 15.01.2007r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku formiarza. W umowie o pracę wymiar czasu pracy określono na cały etat. Stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron na mocy art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. W dniu 25.03.2012r., po zakończeniu wytoczonego przez niego procesu, powód otrzymał sprostowane świadectwo pracy, w którym pracodawca wskazał, iż w okresie od 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. wykonywał pracę w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 30.03.2012r. powód ponownie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji o czasie wykonywanej pracy w podanym wyżej okresie. Pracodawca nie odniósł się jednak do jego żądań, mimo, iż jego wniosek odebrał w dniu 02.04.2012r. Powód opierał swoje roszczenie na podstawie art. 97 k.p. Jego zdaniem informacja dotycząca czasu wykonywania przez niego pracy była błędna, ponieważ od samego początku wykonywał on zlecone mu obowiązki w pełnym wymiarze zadań. Powód nigdy nie zmienił warunków zatrudnienia, poza tym nie przedstawiono mu nigdy żadnej umowy o pracę zmniejszającej czas pracy. Podkreślił na koniec, że sprostowanie świadectwa pracy ma dla niego zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień emerytalnych oraz prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzucił, że powód nie zachował siedmiodniowego terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy i zwrócenia się z tym żądaniem do sądu. Pozwany wyjaśnił, że w piśmie datowanym na dzień 16.12.2011r. rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w zakładzie pracy w dniach 17.10. do 08.11.2010r. Wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy pozwany przesłał także świadectwo pracy oraz informację PIT 11. Powód odebrał przesłane mu dokumenty w dniu 13.12.2011r. natomiast dnia 27.12.2011r. powód wystąpił przeciwko pracodawcy z pozwem o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczną. Dochodzone przez niego w tym zakresie roszczenie zakończyło się zawarciem przez

strony w dniu 16.03.2012r. ugody, na podstawie której pozwany pracodawca sprostował świadectwo pracy w ten sposób, że wpisał, iż stosunek pracy ustał za porozumieniem stron. Sprostowane zgodnie z ugodą świadectwo pracy powód otrzymał w dniu 23.03.2012r. lecz dopiero w dniu 30.03.2012r. zakwestionował wymiar czasu pracy w nim podany, po czym ponownie za pośrednictwem pełnomocnika zwrócił się o ponowne jego sprostowanie. Pozwany twierdził, że wniosek z dnia 30.03.2012r. był pierwszym wnioskiem o sprostowanie w zakresie wymiaru czasu pracy lecz nie został on przez pracodawcę uwzględniony z uwagi na uchybienie terminom podanym w art. 97 § 2 (1) k.p. Pozwany wywodził, że z tego powodu żądanie powoda nie może zostać uwzględnione.

Pozwany dodał też, że żądanie powoda jest nieuzasadnione także i z tego powodu, że w spornym okresie powód był zatrudniony w wymiarze 1/2 wymiaru czasu pracy ponieważ w tym zakresie, na skutek zgodnych oświadczeń stron, została zmieniona umowa o pracę. W kwestii tej pozwany wyjaśnił, że w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej zatrudniał powoda w ramach umowy o pracę od dnia 15.01.2007r. do 15.11.2011r., jednak powód był jego pracownikiem dużo wcześniej, bo od 01.12.1994r. Oprócz powoda, pozwany zatrudniał jeszcze trzy inne osoby. Na początku 2010 roku z uwagi na znaczne zmniejszenie dochodów oraz narastające problemy finansowe pozwany zmuszony był wprowadzić zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy pracowników oraz ich wynagradzania. Zmiany te zostały uzgodnione ze wszystkimi pracownikami i wyrazili oni na to zgodę. Pozwany podpisał stosowne aneksy z dwojgiem pracowników, tj. M. B. oraz Y. K., z powodem natomiast, z uwagi na długoletnią współpracę i zaufanie, nie doszło do zawarcia aneksu, jednak zdaniem pozwanego, powód wyraził zgodę za zmianę warunków. Pozwany, powołując się na tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 06.10.1976r., sygn. akt: I PRN 66/76 wskazał, że przepisy kodeksu pracy nie uzależniają ważności umowy o pracę czy też jej zmiany od zachowania formy pisemnej, zatem zawarcie umowy może nastąpić również ustnie lub przez czynności dorozumiane. Ważne w tej kwestii jest również i to, że do stosunków pracy nie ma zastosowania art. 77 k.c. przewidujący formę pisemną dla celów dowodowych w razie m.in. zmiany umowy zawartej na piśmie. Zatem, zdaniem pozwanego, strony postępowania skutecznie zmieniły zawartą umowę o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy, co powoduje, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. (1) był zatrudniony przez pozwanego A. H. na podstawie umowy o pracę z dnia 01.12.1994r. na stanowisku formierza wyrobów ceramicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 04.03.2006r. umowa ta została rozwiązana z uwagi na jej wypowiedzenie przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Dowód:

- akta osobowe R. K. (1),
- świadectwo pracy z dnia 04.03.2006r. – k. 45,
- zeznania pozwanego A. H. – k. 81v,

W dniu 15.01.2007r. powód został ponownie zatrudniony przez pozwanego na stanowisku f. w. c. w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 1500 zł brutto. Pozwany zatrudniał w tamtym czasie również M. B. na stanowisku retuszerki wyrobów ceramicznych oraz Y. K., który wykonywał obowiązki szklifierza. Każdy z pracowników odpowiadał za swój etap produkcji wyrobów ceramicznych jednak ich praca była ściśle ze sobą powiązana, bowiem zarówno M. B. jak i J. K. wykonywali swoje obowiązki pracownicze na przedmiotach ceramicznych, które wcześniej wykonywał powód. Nie mogli oni zatem wykonać więcej prac, jeżeli określonej ilości przedmiotów ceramicznych nie wykonał wcześniej powód R. K. (1).

Dowód:

- akta pracownicze R. K. (1),

- umowa o pracę z dnia 15.01.2007r. – k. 17
- zeznania świadka M. B. – k. 72v,
- zeznania świadka Y. K. – k. 73,
- zeznania pozwanego A. H. – k. 81v,
- zeznania świadka T. H. – k. 80-81,

Z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową pozwany A. H. poinformował pracowników podczas zebrania przeprowadzonego w marcu 2010 roku, że w celu utrzymania ich zatrudnienia zmniejszony zostanie wymiar ich czasu pracy do ½ etatu i w konsekwencji także wynagrodzenie. Pracodawca dał pracownikom możliwość zastanowienia się, jednak wszyscy wyrazili na to zgodę. M. B. zwróciła się do pozwanego z prośbą o podpisane aneksu uwzględniającego zmiany i taki dokument został przez nią podpisany. Y. K., z uwagi na konieczność przedłożenia dokumentów do urzędu wojewódzkiego również zawarł aneks do umowy o pracę, zmniejszający wymiar czasu pracy o połowę. Tylko powód R. K. (1), który był wieloletnim kolegą pozwanego pracodawcy i ich relacje oparte były na zasadzie zaufania nie podpisał z tego powodu sporządzonego przez A. H. aneksu zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy, jednak w okresie od 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r., podobnie jak M. B. oraz Y. K. wykonywał obowiązki zawodowe w zakresie ½ etatu zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami.

Zdarzało się że powód przychodził do pracy pod wpływem alkoholu. Z Uwagi na wieloletnia znajomość i zadowolenie z fachowości powoda pozwany pracodawca tolerował to zachowanie powoda.

Jednakże cierpliwość pracodawcy wyczerpała się i w dniu 08.12.2010r. oraz w dniu 24.09.2011r. pozwany udzielił powodowi nagany z wpisem do akt z uwagi na stawienie się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Dowód:

- akta pracownicze powoda R. K. (1),
- zeznania świadka M. B. – k. 72,
- zeznania świadka Y. K. – k. 73
- zeznanie podatkowe PIT 11 – k. 70-71,
- zeznania pozwanego A. H. – k. 81v,
- częściowo zeznania powoda R. K. (1) – k. 81,
- zeznania świadka T. H. – k. 80-81,
- częściowo zeznania świadka R. K. (2) – k. 59,
- aneks do umowy z dnia 01.04.2010r. M. B. oraz Y. K. – k. 46-47

W okresie od 17.10.2011r. do 08.11.2011r. powód nie stawiał się do pracy. W piśmie datowanym na dzień 16.12.2011r. powód pozwany A. H. złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy pracę zawartej w dniu 15.01.2007r. na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od dnia 17.10. do dnia 08.11.2011r. Pouczył jednocześnie powoda, że w terminie 14 dni przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do sądu pracy z żądaniem przywrócenia do pracy lub o odszkodowanie. Do oświadczenia pozwany dołączył świadectwo pracy oraz formularz podatkowy PIT 11. W świadectwie pracy wpisano, że R. K. (1) w okresie od 15.01.2007r. do dnia 31.03.2010r. zatrudniony w wymiarze pełnego etatu, w okresie od 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. w wymiarze ½

etatu a w okresie od 01.09.2011r. do dnia 15.11.2011r. w wymiarze pełnego etatu. W pkt. 3 wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Powód odebrał dokumenty w dniu 13.12.2011r.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę z dnia 16.12.2011r. z potwierdzeniem nadania – k. 35,
- świadectwo pracy – k. 36-37,
- potwierdzenie odbioru – k. 38-39,
- pismo z dnia 15.12.2011r. z potwierdzeniem nadania oraz potwierdzeniem odbioru – k. 58,
- zeznania świadka T. H. – k. 80-81,

W piśmie nadanym w dniu 19.12.2011r. powód zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, zgodnie ze stanem faktycznym, iż w 2011 roku nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, okres niezdolności do pracy w okresie zatrudnienia wyniósł 26 dni, w okresie od dnia 15.01.2007r. do dnia 15.11.2011r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz, że nie zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. albowiem pracodawca został poinformowany o przyczynach nieobecności w zakładzie pracy. Powód jednocześnie zwrócił się o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ilości 23 dni w terminie 7 dni od daty doręczenia pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Pismo zostało przez pozwanego odebrane w dniu 20.12.2011r.

Dowód:

- pismo z dnia 15.12.2011r. z potwierdzeniem nadania oraz potwierdzeniem odbioru – k. 58,

Na skutek wniesionego przez powoda odwołania w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczyło się pod sygnaturą akt: IV Pupr 1253/11 postępowanie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 16.03.2012r. A. H. oraz R. K. (1) zawarli ugodę, w której pozwany zobowiązał się zapłacić na rzecz powoda kwotę 2000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy płatną do dnia 16.04.2012r. Jednocześnie A. H. zobowiązał się w terminie 7 dni sprostować świadectwo pracy w ten sposób, że z dniem 13.12.2011 stosunek pracy uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę z dnia 16.12.2011r. z potwierdzeniem nadania – k. 35
- świadectwo pracy – k. 36-37
- potwierdzenie odbioru – k. 38-39,
- odpis postanowienia z dnia 16.03.2012r. – k. 40,

W nowo sporządzonym świadectwie pracy A. H. wpisał, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 k.p. W piśmie z dnia 30.03.2012r. powód, działający przez pełnomocnika adwokata ponownie zwrócił się do pozwanego A. H. o sprostowanie otrzymanego w dniu 23.03.2012r. świadectwa pracy poprzez wskazanie, że w okresie od dnia 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie jak zostało tam ujawnione w wymiarze 1/2 etatu. W odpowiedzi w piśmie z dnia 06.04.2012r. pozwany A. H. działający przez pełnomocnika poinformował pełnomocnika powoda, że odmawia sprostowania świadectwa pracy w zakresie wymiaru czasu pracy w jakim R. K. (1) był zatrudniony w okresie od dnia 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. z uwagi na upływ 7 dniowego terminu do złożenia przedmiotowego wniosku.

Dowód:

- pismo z dnia 30.03.2012r. z dowodem nadania i potwierdzeniem odbioru – k. 17,
- pismo z dnia 06.04.2012r. z potwierdzeniem nadania – k. 41-44,

W ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia wynagrodzenie powoda wynosiło 1211,65 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach – k. 48.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda był art. 97 § 2 (1) k.p. zgodnie z którym 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 i prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że o dopuszczalności wystąpienia z powództwem z art. 97 § 2 (1) k.p. decyduje spełnienie warunków formalnych, tj. wyczerpanie postępowania reklamacyjnego. Sąd bowiem przy rozpoznawaniu powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, bada najpierw dochowanie przez pracownika terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy a w dalszej kolejności dochowanie terminu do wystąpienia z powództwem do Sądu.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż w dniu 13.12.2011r. otrzymał od pozwanego pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pracodawca jednocześnie przesłał powodowi świadectwo pracy, w którym wpisał m.in., że od dnia 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. powód pracował w wymiarze 1/2 etatu oraz że umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia. W piśmie nadanym w urzędzie pocztowym w dniu 19.12.2011r. powód, kwestionując treść doręczonego mu świadectwa pracy, zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż w 2011 roku nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, okres niezdolności do pracy w okresie zatrudnienia wyniósł 26 dni, w okresie od dnia 15.01.2007r. do dnia 15.11.2011r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz, że nie zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. albowiem pracodawca został poinformowany o przyczynach nieobecności w zakładzie pracy. Powód jednocześnie zwrócił się o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ilości 23 dni w terminie 7 dni od daty doręczenia pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Pismo zostało przez pozwanego odebrane w dniu 20.12.2011r. Na skutek wytoczonego przez powoda powództwa, powód i pozwany zawarli ugodę, w której pozwany zobowiązał się wpisać w świadectwie pracy, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron oraz zapłacić na jego rzecz kwotę 2000 zł tytułem odszkodowania. Sprostowane świadectwo pracy powód otrzymał w dniu 23.03.2012r., jednak z powodu zmiany danych tylko w zakresie sposobu zakończenia stosunku pracy, w piśmie z dnia 30.03.2012r., które to pozwany otrzymał w dniu 02.04.2012r. powód ponownie zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie w zakresie wymiaru czasu pracy.

Biorąc więc powyższą część rozważań pod uwagę, zdaniem Sądu, wbrew stanowisku strony pozwanej powód zachował wymagany przepisem art. 97 § 2 (1) k.p. termin dla domagania się sprostowania świadectwa pracy. Sąd podkreśla, że dochowanie terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy należy badać z punktu widzenia art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a nie według reguł kodeksu postępowania cywilnego. Wniosek kierowany do pracodawcy jest bowiem oświadczeniem woli, które jest złożone z chwilą, w której doszło do adresata w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią.

Sąd podkreśla że już w piśmie wysłanym przez powoda w dniu 19.12.2011r., które pracodawca odebrał dnia 20.12.2011r. domagał się on m.in. zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy. Żądanie to nie zostało uwzględnione

przez pracodawcę i nie zostało objęte treścią ugody sądowej z dnia 16.03.2012r. Z tego powodu, w sytuacji kiedy to w dniu 23.03.2012r. powód odebrał sprostowane tylko częściowo świadectwo pracy, należy uznać, że składając w dniu 30.03.2012r. ponowne żądanie w zakresie sprostowania wymiaru czasu pracy, powód zachował termin wskazany w art. 97 § 2 (1) k.p. Sąd stanął bowiem na stanowisku, że bieg terminu do żądania sprostowania świadectwa pracy należy liczyć od pierwotnego jego złożenia tj. od dnia 19.12.2011r.

Przechodząc do merytorycznej oceny żądania powoda, należało ustalić faktyczny wymiar czasu jego pracy w okresie od dnia 01.04.2010r. do dnia 31.08.2011r. Powód twierdził, że przez cały okres jego zatrudnienia, w tym w spornym podanym wyżej okresie, pracował u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany z kolei zaprzeczył jego twierdzeniu wskazując, że z uwagi na niską rentowność prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz brak zamówień na wykonywane przez niego przedmioty ceramiczne od kwietnia 2010r. obniżył o połowę zatrudnionym u niego pracownikom wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie.

Sąd przeprowadził na tą okoliczność postępowanie dowodowe przesłuchując świadków, których zawnioskowały obie strony oraz dokonując analizy przedłożonych przez strony dokumentów, które doprowadziły do ustalenia, że w spornym okresie powód pracował w wymiarze 1/2 etatu.

Stan faktyczny sprawy wskazywał, że pozwany oprócz powoda, zatrudniał także M. B. na stanowisku retuszerki oraz Y. K. na stanowisku szklifierza. Słuchani na rozprawie w dniu 25.09.2012r. jako świadkowie zeznali oni zgodnie, że uwagi na pogarszającą się sytuację materialną pozwany pracodawca podczas zebrania z pracownikami w marcu 2010r. zaproponował im obniżenie wymiaru pracy oraz wynagrodzenia w celu utrzymania zatrudnienia. Według świadków zgodzili się oni na takie zamiany, sprzeciwu odnośnie tych zmian nie wyraził także powód.

Powód twierdził, że po krótkim czasie udał się do pracodawcy i oświadczył, że na zaproponowane warunki nie zgadza się oraz że przez cały późniejszy czas wykonywał obowiązki w wymiarze całego etatu i otrzymywał takie co uprzednio wynagrodzenie. Okoliczności te nie zasługują jednak na uwzględnienie. Podkreślenia wymaga, że zarówno z relacji M. B. jak i Y. K. wynikało, że każdy z pracowników, także i powód, odpowiadał za inną część przy produkcji przedmiotów ceramicznych. Jednocześnie ilość i rodzaj pracy jaką świadkowie wykonywali ściśle uzależniona była od ilości ceramiki wykonanej wcześniej przez powoda. M. B. jako retuszerka nie mogła pracować na innym, niż wykonanym przez powoda materiale, podobnie Y. K. obowiązki szklifierza wykonywał na materiale wykonanym przez powoda oraz poprawionym przez M. B.. Świadkowie ci zeznali także, że w spornym okresie czasu zatrudnieni byli w wymiarze 1/2 etatu, wykonując o połowę mniej przedmiotów niż wcześniej. W tym okresie otrzymywali także niższe wynagrodzenie. Nie jest zatem możliwym by powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy skoro M. B. oraz J. K., których praca zależało bezpośrednio od ilości wykonanych przez niego przedmiotów, wykonywali swoje obowiązki w wymiarze 1/2 etatu.

Faktem jest, że tylko M. B. oraz Y. K. podpisali aneksy do umowy o pracę zawierające uzgodnione z pracodawcą zmiany, jednak wynikało to z ich osobistych starań. Powód, z uwagi na bliskie i przyjacielskie relacje z pozwanym, aneksu takiego nie podpisał, choć, jak wynika z jego akt osobowych, aneks taki pracodawca przygotował.

Sąd podkreśla w tym miejscu, że zeznania w/w świadków uznał za wiarygodne z tego powodu, że wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały. Na uwagę zasługuje przy tym okoliczność, że świadków tych wnioskuje także powód. Pomimo to nie potwierdzili oni jego wersji. Wręcz ją podważyli.

W ustaleniu stanu faktycznego istotne były również zeznania świadka T. H. – syna pozwanego, który pomagał pozwanemu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Świadek ten w tożsamy co M. B. oraz J. K. sposób relacjonował o sposobie wykonywania pracy w zakładzie pracy przez pracowników, w tym przez powoda. Potwierdził także okoliczności dotyczące trudnej sytuacji finansowej w 2010 roku oraz złożoną przez pracodawcę propozycję zmiany warunków zatrudnienia i fakt jej zaakceptowania przez pracowników. Z tego powodu Sąd uznał także i jego zeznania za wiarygodne pomimo że jako syn pozwanego mógł być nieobiektywny.

Sąd nie dał natomiast wiary świadkowi R. K. (2) – partnerki życiowej powoda, ponieważ twierdzenia przez nią podnoszone nie pokrywały się z tym jak sytuację w spornym okresie opisywali M. B. oraz J. K.. Ponadto nie była ona już w tym czasie pracownikiem pozwanego, stąd też nie miała ona własnych spostrzeżeń dotyczących ilości wykonywanej pracy przez powoda oraz wymiaru jego czasu pracy i okoliczności dokonanych zmian w tym zakresie. Na potwierdzenie wykonywania przez powoda obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy opisywała jedynie, że po pracy spotykali się o tej samej godzinie, przy czym nie potrafił jednoznacznie stwierdzić czy wynagrodzenie, jakie otrzymywał powód było takie samo co uprzednio.

Nie dał także wiary Sąd zeznaniom powoda uznając, że kłóciły się one ze zwykłym doświadczeniem życiowym, skoro powód nie kwestionował dokumentów które pracodawca wydawał mu wcześniej a których wynikało że otrzymywał wynagrodzenie w spornym okresie za 1/2 etatu. Powód nie potrafił wiarogodnie i przekonywująco podważyć zeznań świadków których sam zawniósł a którzy zaprzeczyli stanowisku powoda. Zwykłe doświadczenie życiowe podpowiada, że gdyby powód rzeczywiście pracował w innym wymiarze to kwestionowałby już tamte dokumenty i zgłosił Urzędowi skarbowemu że otrzymywał wyższe wynagrodzenie a ZUS-owi że pracodawca odprowadza nie należną składkę na ubezpieczenie społeczne. Nie tłumaczy powoda że dokumentów tych nie czytał i nie interesował się nimi skoro sam przyznał w swoich zeznaniach, że pracodawca na zebraniu ogłosił o zmniejszeniu wymiaru etatu a on rzekomo się na to nie zgodził. Skoro jak twierdził nie zgodził się na przedmiotowe zmiany to tym bardziej powinien był sprawdzić co pracodawca potwierdza w później wystawianych dokumentach tj czy uwzględnił sprzeciw powoda.

Zmiana warunków umowy o pracę nie musi być dla swojej ważności potwierdzona na piśmie. Forma pisemna ma tu walor jedynie dowodowy. Pozwany pracodawca zdołał dowieść, że w rzeczywistości obniżył wymiar etatu w spornym okresie do 1/2. Powód zaś nie wykazał, że tak nie było.

Pozwany pracodawca w sposób logiczny i przekonywujący wskazał, że brak podpisu powoda pod dokumentem potwierdzającym obniżenie etatu wynikał z zaufania jakie miał do powoda mającego oparcie i źródło w wieloletniej znajomości można rzecz przyjaźni. Wykazał że w imię tejże znajomości wiele lat tolerował przychodzenie powoda do pracy pod wpływem alkoholu. Potwierdza to fakt że nie zwolnił powoda z tej przyczyny, a mógł przecież skorzystać z instytucji art. 52 kp. Ostatecznie 2 razy ukarał powoda za to karami porządkowymi. Faktów tych powód nie kwestionował.

Należy podkreślić w tym miejscu, że zgodnie z art. 6 k.c. i w myśl art. 232 k.p.c., 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 nie zdołał jednak dowieść słuszności podnoszonych okoliczności dotyczących wymiaru pracy.

Dodatkowo tylko Sąd wskazuje, że zarówno z przedłożonego przez pozwanego formularza PIT 11 oraz zaświadczenia o zarobkach wynikało, że wynagrodzenie w spornym okresie było niższe od tego, jakie otrzymywał będąc zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Złożone dokumenty pokrywały się zatem z zeznaniami świadków którym Sąd dał wiarę. Ta część materiału dowodowego tworzyła więc wzajemnie spójną i logiczną całość.

Na uwagę zasługuje fakt, że powód po wydaniu mu PIT-u 11 oraz zaświadczenia o zarobkach nie kwestionował treści tych dokumentów.

Z uwagi na powyższe, stanowisko powoda odnośnie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych w pełnym wymiarze zadań nie zostało wykazane, a zapis znajdujący się w świadectwie pracy wystawionym przez pozwanego jest uzasadniony i potwierdzał stan wykazywany w w/w dokumentach, które pracodawca już wcześniej wydawał powodowi.

Spowodowało to jednocześnie, że roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie w jakim o to wniósł nie zasługiwało na uwzględnienie .

O kosztach procesu w pkt. II wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na kwotę 60 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) - pkt 3 wyroku.

Zarządzenia:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda
3. Kal. 14 dni

17.01.13r.