

*Sygn. akt X P 753/15*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 16 lutego 2016 r.

*Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący: SSR Anna Garncarz*

*Ławnicy: G. K., M. Z.*

*Protokolant: Dominika Gorząd*

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **A. M.**

przeciwko: **M. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)we W.**

***o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie***

I. zasądza od pozwanego M. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)we W. na rzecz powoda A. M. kwotę 12.000 zł brutto (słownie: dwanaście tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. oddala dalej idące powództwo;

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000 zł brutto;

V. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

VI. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponowi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód A. M. wniósł pozew przeciwko pozwanemu M. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pracodawcy kwoty utraconego dochodu za czas faktycznego zatrudnienia od 25 lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 r., sprostowanie świadectwa pracy z dnia 1 września 2015 r., sprostowanie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu pismem z dnia 22 października 2015 r. (k. 35) powód wniósł o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 12.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, ustalenie że łączył go z pozwanym stosunek pracy w okresie od 25 lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 r., a także wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 poprzez

określenie, że powód pracował od 25 lutego 2014 r. do dnia 28 maja 2015 r. oraz zmiany miejsca świadczenia pracy tj. wpisanie ul. (...), (...)-(...) W., w pkt 3 poprzez wykreślenie zapisu o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, w pkt 4 ppkt 2 poprzez wykreślenie urlopu bezpłatnego w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że pozwany wydał powodowi świadectwo pracy obejmujące okres od 01.08.2014r. do 01.09.2015r. natomiast powód pracował od 25 lutego 2014 r. do 28 maja 2015 r. Powód wskazał, że z tego co pamięta w lutym 2014r. jeden z pracowników udał się na roczny urlop wychowawczy. W przeszłości powód pracował w firmie (...) S.C. , w której pozwany był właścicielem, zatem powód rozpoczął pracę w dniu 25.02.2014r. jednak nie otrzymał od pracodawcy żadnej umowy. Z upływem czasu zaczął powód upominać się, aby pozwany podpisał z nim umowę o pracę, jednak pracodawca odmawiał. W związku z tym, powód powiedział, że odmówi wykonywania dalszej pracy, jeśli pozwany nie podpisze z nim umowy o pracę. Umowa została podpisana na czas określony od 01.08.2014r. do dnia 31.12.2015r. W pierwszych dniach po podpisaniu umowy o pracę pracodawca zaczął wymagać wykonywania pracy przez powoda poza biurem firmy. Zgodnie z podpisaną umową o pracę doreczoną powodowi przez pozwanego miejscem wykonywania pracy powoda była ulica (...), zatem powód odmówił wykonywania pracy w innym miejscu. Pozwany wybuchnął złością do powoda, a powód wówczas wskazał pozwanemu na zapisy umowy o pracę. Od tego czasu pozwany zaczął powoda nieustannie nękać psychicznie, wskazywać że chce powoda jak najszybciej zwolnić. Pracodawca nieustannie stosował w stosunku do powoda różnorakie „sztuczki” stanowiące w jego odczuciu formę „mobbingu” Długotrwałe znerwicowanie powoda wywołane przez działania pracodawcy były powodem konieczności coraz częstszego brania urlopu wypoczynkowego przez powoda, abym odpocząć od tej całej sytuacji. W 2015r. pracodawca nadal usiłował poprzez swoje działania doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem okresu trwania umowy, ale nie mógł tego zrobić z uwagi na brak zapisu o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Ze względu na zdrowie powoda, powód do marca 2015r. wykorzystał cały urlop wypoczynkowy, a w miesiącu kwietniu 2015 r korzystał już z urlopu bezpłatnego, co wiązało się z utratą części dochodu. Powód z uwagi na fakt, że był bardzo znerwicowany zawniósł do pracodawcy o urlop bezpłatny od 01.06.2015r. do 31.08.2015r. na co pracodawca wyraził pisemną zgodę. W dniu 28.05.2015r. w godzinach porannych w biurze firmy na ulicy (...) miał się pojawić klient, dla którego powód miał wykonać rysunki. Dzień wcześniej powód chciał się dowiedzieć kim jest ta osoba, ponieważ jej nie znał. Dowiedział się, że chodzi o wykonanie rysunków na komputerze na podstawie dołączonych szkiców. Kiedy zapytał się jednego z pracowników kim jest ten klient, bo go nie zna, pozwany zabronił innym pracownikom udzielania powodowi jakichkolwiek informacji na temat klienta. W zaistniałej sytuacji w dniu 28.05.2015r. powód odmówił pracodawcy wykonania jakichkolwiek prac dla klienta uzasadniając pozwanemu, że nie będzie uczestniczył w żadnych „szemranych interesach”. W związku z odmową wykonania pracy, powód w obecności innego pracownika został ustnie zwolniony dyscyplinarnie z pracy. W zaistniałej sytuacji powód zawniósł do pracodawcy o wydanie mu zgodnie z Kodeksem Pracy wszelkich stosownych dokumentów wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę i świadectwem pracy dotyczącym ustania stosunku pracy. Pracodawca nie wydał powodowi żądanych dokumentów i żądał wyjścia powoda z biura, czemu powód odmówił. W dniu 28.05.2015r oraz 29.05.2015r. powód nie wykonywał już żadnej pracy, ponieważ w dniu 28.05.2015r. ustał stosunek pracy. W dniu 29.05.2015r. otrzymał wynagrodzenie za miesiąc maj 2015r. Po dniu 29.05.2015r. powód nie otrzymał świadectwa pracy i nie przychodził już do pracy z uwagi na patową sytuację z pozwanym. W dniu 01.09.2015r. powód stawił się w pracy i wniósł o wydanie przez pracodawcę stosownych dokumentów w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i świadectwa pracy, które to dokumenty powód otrzymał.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że od dnia 25 lutego 2014 r. utrzymywał z powodem stałą współpracę w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W okresie od dnia 25 lutego 2014 r. powód świadczył na rzecz pozwanego czynności pomocnicze w ramach umowy zlecenia, za okres świadczonego zlecenia powód otrzymał wynagrodzenie, które było płatne do rąk własnych. Pozwany wypłacił powodowi należne wynagrodzenie, a także odprowadził za okres zlecenia składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy. O charakterze zawartej między stronami umowy świadczy zakres i charakter wykonywanych zadań. Zgodnie z załączonymi do odwołania powoda dokumentami, powód we wskazanym okresie wykonywał określone zadania,

których przedmiot i czas niezbędny do wykonania został wskazany w tych dokumentach. Ponadto w omawianym dokumencie wskazano na charakter wykonywanych prac jako „zlecenie”, co dodatkowo świadczy o rodzaju umowy łączącej strony. Powód nie wykonywał prac w określonym systemie i rozkładzie czasu pracy, o czym świadczy różne wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach. Powód wykonywał zlecone prace w różnych okresach w różnych godzinach. Pozwany wskazał, że nie wie na jakiej podstawie powód twierdzi, że wykonanie rysunku technicznego w programie komputerowym mogłoby prowadzić do ustalenia, że strony łączył stosunek pracy. Pozwany wskazał, że przed 31 lipca 2014 r. powód nigdy nie wnioskował do pracodawcy o zawarcie umowy o pracę. Dodatkowo pozwany wskazał, że w czasie trwania stosunku pracy, powód wielokrotnie dopuszczał się naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany wskazał, że nie zgadza się z powodem, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 28 maja 2014 r. Powód w tym dniu odmówił wykonania pracy dla J. J. wskazując, że nie będzie świadczył pracy z uwagi na tzw. „szemrane interesy”. Pozwany przyznał, że w tym dniu z uwagi na fakt, że powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy oświadczył powodowi ustnie, że zwalnia go z pracy dyscyplinarnie. Po paru minutach jednak, pozwany ze względu na fakt, że przemyślał sytuację, a także z uwagi na fakt, że nie było księgowej, która mogłaby wystawić stosowne dokumenty, pozwany odwołał swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę do czasu zakończenia przez powoda urlopu bezpłatnego. Ze względu na fakt, że powód stawiał się w pracy w dniu następnym, a także w dniu 1 września 2015 r. pozwany uznał, że powód wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Po tym, jak powód stawiał się w pracy w dniu 1 września 2015 r. pozwany wydał powodowi trzykrotnie polecenie wykonania określonych prac, lecz powód odmówił. Zatem pozwany wskazał, że wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i świadectwo pracy.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwany M. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. K. we W. Jako przeważający przedmiot prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwanego w zakresie (...) jest działalność określona jako „instalowanie maszyn przemysłowych, sprzętu i wyposażenia”.

Jako podstawowe miejsce wykonywania działalności gospodarczej pozwany wskazał ul. (...) we W., a jako dodatkowe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej wpisany jest adres ul. (...) we W..

**Dowód:** - zaświadczenie pozwanego z CEIDG pozwanego k. 50

W okresie od lutego 2014 r. pozwany rozpoczął współpracę z powodem, który wcześniej współpracował również z pozwanym, a także był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej, której współnikiem był pozwany.

Powód wykonywał na rzecz pozwanego różnego rodzaju prace pomocnicze dla konstruktorów zatrudnionych u pozwanego w postaci porządkowania dokumentacji, prac pomocniczych, które były powodowi bezpośrednio zlecane przez konstruktorów lub też czasem przez pozwanego.

W okresie od lutego 2014 r. powód wykonał samodzielnie jeden lub dwa proste projekty.

Powód przychodził do pozwanego do różnych miejsc jego prowadzenia działalności gospodarczej, w tym również na ul. (...) we W., gdzie pracowali konstruktorzy zatrudniani przez pozwanego.

Powód nie miał ustalonych godzin przychodzenia do pracy. Powód przychodził do pracy w różne dni, czasami nie przychodził w ogóle.

Zdarzało się też tak, że powód przychodził do biura, gdzie pracowali konstruktorzy i bywał tam od godziny 7.00 do 15.00 – tak, jak pracowali konstruktorzy.

**Dowód:** - zeznania świadka Ł. D. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka W. L. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka S. O. k. 107 (płyta CD)
- zeznania świadka M. S. k. 107 (płyta CD)
- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 107 (płyta CD)
- wyliczenie liczby godzin i opis prac k. 12-17

Pozwany zatrudniając pracowników na podstawie umowy o pracę prowadził listy obecności dla pracowników. Pracownicy byli zobowiązani do podpisywania list obecności.

Powód nie podpisywał list obecności prowadzonych przez pozwanego dla pracowników w okresie od lutego 2014 r. do lipca 2014 r.

Pozwany rozpoczął podpisywać się na listach obecności prowadzonych przez pozwanego dopiero po zatrudnieniu go na podstawie umowy o pracę z dniem 1 sierpnia 2014 r.

**Dowód:** - protokół kontroli PIP z 16.10.2015 r. k. 63-68

- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda k. 107 (płyta CD)

Powód przychodząc do pozwanego i wykonując prace nie podpisał z pozwanym żadnej umowy, na podstawie której miał wykonywać prace.

Powód zawarł z pozwanym ustną umowę zlecenia, na podstawie której wykonywał określone prace pomocnicze.

Powód w okresie od lutego do lipca 2014 r. nie miał obowiązku przebywania o stałych godzinach w biurze przy ul. (...) we W.

Powód ustalił z pozwanym, że będzie otrzymywał wynagrodzenie godzinowe. Strony umówiły się w ten sposób, że powód wpisywał w tzw. karcie pracy liczbę godzin, a następnie pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie jako iloczyn ustalonej stawki godzinowej mnożonej przez wskazaną przez powoda liczbę godzin.

Powód otrzymywał od pozwanego ustalone w ten sposób wynagrodzenie gotówką. Powód nie posiadał konta bankowego.

**Dowód:** - protokół kontroli PIP z 16.10.2015, w szczególności oświadczenie pozwanego złożone w dniu r. k. 63-68, 70

- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 107 (płyta CD)
- wyliczenie liczby godzin i opis prac k. 12-17

Powód w okresie od lutego do lipca 2014 r. nigdy nie zgłaszał pozwanemu, że chciałby zawrzeć z pozwanym umowę o pracę.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

W dniu 31 lipca 2014 r. strony zgodnie oświadczyły, że zawierają umowę o pracę na czas określony tj. od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

Strony w dniu 31 lipca 2014 r. podpisały umowę o pracę, zgodnie z którą powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Konstruktora z wynagrodzeniem brutto w wysokości 4.000 zł. Jako miejsce świadczenia pracy strony określiły ul. (...) we W.. W umowie strony wskazały dodatkowo, że powód będzie wykonywał pracę od godziny 7.00, norma dobową czasu pracy wynosi 8 godzin, norma tygodniowa 40 godzin.

W dniu 13 sierpnia 2014 r. powód otrzymał zaświadczenie lekarskie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do pracy u strony pozwanej. Powód bezpośrednio przed zatrudnieniem go od dnia 1 sierpnia 2014 r., w dniu podpisania umowy o pracę tj. w dniu 31 lipca 2014 r. przedstawił pozwanemu wszystkie dokumenty niezbędne do zatrudnienia go jako pracownika.

Powód w dniu 31 lipca 2014 r. podpisał kwestionariusz osobowy jako zatrudniany pracownik. W tym dniu również podpisał oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 107 (płyta CD)

- umowa o pracę z dnia 31 lipca 2014 r. k. 23 (również w aktach osobowych powoda)

- akta osobowe powoda

Od dnia 1 sierpnia 2014 r. powód podpisywał listę obecności jako pracownik pozwanego. Od dnia 1 sierpnia 2014 r. pozwany wymagał od powoda, aby stawał się w pracy od godziny 7.00 i wykonywał wszystkie jego polecenia.

Powód wykonywał pracę od 1 sierpnia 2014 r. w wymaganych godzinach pracy od 7.00 do 15.00, tak, jak i inni konstruktorzy, podpisywał listy obecności.

**Dowód:** - protokół kontroli PIP z 16.10.2015 r. k. 63-68

- listy obecności powoda (w załączeniu do akt osobowych powoda)

- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 107 (płyta CD)

Powód złożył pozwanemu wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. na co pozwany wyraził zgodę.

**Dowód:** - wniosek powoda o udzielenie urlopu bezpłatnego (akta osobowe powoda)

Pozwany w ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracuje z firmą (...).

W dniu 27 maja 2015 r. do pracownika pozwanego zadzwonił J. J. z firmy (...) i zapytał, czy ktoś z pracowników pozwanego będzie miał możliwość sporządzenia dokumentacji technicznej na podstawie odręcznie sporządzonego przez J. J. rysunku.

W tym dniu pozwany wyraził zgodę na wykonanie dla J. J. takich rysunków technicznych. J. J. poprzez korespondencję mail przesłał skan odręcznego rysunku, na podstawie którego miał być sporządzony rysunek techniczny.

Powód otrzymał od pozwanego ustne polecenie wykonania rysunku technicznego na podstawie odręcznego rysunku J. J..

Powód odmówił wykonania rysunku technicznego na podstawie rysunku odręcznego wykonanego przez J. J., co oświadczył pozwanemu w dniu 28 maja 2015 r. również w obecności J. J. wskazując, że są to w jego ocenie „szemrane interesy”.

Pozwany zdenerwowany taką postawą powoda tj. odmową wykonania jego polecenia wykonania zleconej pracy wyraźnie, w sposób nie budzący wątpliwości, oświadczył powodowi, że w takim razie, skoro powód odmawia wykonania polecenia, pozwany rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia tj. w tzw. trybie dyscyplinarnym.

Oświadczenie pozwanego było złożone w sposób nie budzący wątpliwości dla powoda, że został zwolniony w dniu 28 maja 2015 r. bez wypowiedzenia i w związku z tym wskazał pozwanemu, że wobec jego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oczekuje wymaganych dokumentów, tj. m. in. świadectwa pracy.

Pozwany nie zatrudnia osoby zajmującej się sprawami kadrowymi. Sprawy te prowadzi dla pozwanego biuro rachunkowe i nie posiadał w tym dniu niezbędnych dokumentów związanych z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, tj. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a także świadectwa pracy.

Powód w dniu 28 maja 2015 r. po złożeniu przez pozwanego oświadczenia, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie świadczył dalej pracy. Powód oświadczył pozwanemu i pozostałym pracownikom, że nie jest już pracownikiem pozwanego, w związku z tym nie będzie świadczył pracy, ale pozostaje w biurze, bo oczekuje na niezbędne dokumenty.

Powód był w pracy u pozwanego do końca dnia, ale nie otrzymał od pozwanego żadnych dokumentów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

**Dowód:** - zeznania świadka Ł. D. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka J. J. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka W. L. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka S. O. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka M. S. k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 107 (płyta CD)

W dniu 28 maja 2015 r. po tym, jak pozwany uspokoił się, oświadczył powodowi, że cofa złożone oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i wniósł o to, aby powód rozpoczął świadczenie pracy, gdyż przywraca powoda do pracy.

Powód nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego i wskazał, że nie będzie świadczył pracy z uwagi na fakt, że nie jest już pracownikiem pozwanego.

W dniu 29 maja 2015 r. powód stawił się w biurze u pozwanego, lecz nie rozpoczął świadczenia pracy, gdyż wskazał, że nie jest już pracownikiem pozwanego i oczekiwał na wypłatę wynagrodzenia (gdyż w tym dniu miała mieć miejsce wypłata wynagrodzenia dla powoda), a także oczekiwał wydania mu niezbędnych dokumentów.

Powód w tym dniu nie świadczył pracy, lecz jedynie siedział przy biurku i pił kawę lub herbatę.

Pod koniec dnia powód otrzymał od pozwanego wynagrodzenie za miesiąc maj 2015 r. w gotówce.

**Dowód:** - zeznania świadka Ł. D. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka W. L. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka S. O. k. 107 (płyta CD)

- zeznania świadka M. S. k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 107 (płyta CD)

Powód nie stawiał się w pracy u pozwanego od dnia 1 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.

W dniu 1 września 2015 r. powód stawił się w pracy u pozwanego.

W tym dniu pozwany zlecił powodowi wykonywanie pracy na jego rzecz jako pracownikowi.

Powód oświadczył pozwanemu, że nie będzie świadczył pracy u pozwanego, gdyż nie jest już jego pracownikiem i domaga się wydania dokumentów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

Pozwany wydał w tym dniu powodowi wcześniej przygotowane dla pozwanego przez biuro rachunkowe dokumenty w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także świadectwo pracy.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zawartym w piśmie datowanym na dzień 1 września 2015 r. pozwany wskazał, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych art. 52 par. 1 pkt 1 kodeksu pracy – trzykrotna odmowa wykonywania pracy.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 107 (płyta CD)

- akta osobowe powoda (w załączeniu), a także kopia oświadczenia z dnia 1 września 2015 r. k. 8

Pozwany wydał powodowi świadectwo pracy z dnia 1 września 2015 r., w którym wskazał, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 sierpnia 2014 r. do 1 września 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Konstruktor, stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik wykorzystał urlop bezpłatny w okresie m. in. od 1 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.

W treści świadectwa pracy jest pouczenie o trybie wymaganym dla sprostowania świadectwa pracy.

**Dowód:** - akta osobowe powoda (w załączeniu), a także kopia świadectwa pracy k. 9

Powód nie wnosił od pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

Powód bez zachowania trybu o sprostowanie świadectwa pracy wniósł pozew do sądu o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż uważał, że sąd dokonana samodzielnie sprostowania świadectwa pracy.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego k. 107 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 107 (płyta CD)

Wysokość wynagrodzenia powoda brutto liczonego jak ekwiwanent za urlop wynosiło kwotę 4.000 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o wysokości zarobków powoda (w załączeniu do akt osobowych powoda)

**Sąd zważył, co następuje:**

Na uwzględnienie zasługuje roszczenie powoda o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast pozostałe roszczenia powoda Sąd oddalił jako niezasadne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy uznać, że roszczenie to zasługuje na uwzględnienie, gdyż w ocenie Sądu pozwany oświadczenie to złożył z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 kp, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) przy czym zgodnie z § 3 w/w art. 30 oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W § 4 w/w art. 30 wskazano, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie, jak wynika z zebranego materiału dowodowe, w dniu 28 maja 2015 r. pozwany ustnie oświadczył powodowi, że rozwiązuje z nim umowę o pracę. Oświadczenie to zostało złożone powodowi w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości, że pozwany rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, w wyniku tego, że w sposób bezpodstawny odmówił wykonania polecenia wykonania pracy. Zatem skoro oświadczenie to zostało złożone w formie ustnej, naruszało przepis art. 30 par. 4 kp.

Na takie okoliczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazywał nie tylko powód, także wnioskowani przez pozwanego świadkowie, ale także sam pozwany, który wyraźnie w odpowiedzi na pozew, a następnie w swoich zeznaniach wskazał, że oświadczył powodowi w dniu 28 maja 2015 r. że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na fakt, że powód odmówił wykonania polecenia wydanego przez pozwanego.

Okoliczności te należy zatem uznać za niesporne.

Dodatkowo pozwany wskazał, że nie wręczył powodowi w tym dniu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę gdyż „nie był przygotowany” tj. nie posiadał stosownych dokumentów od biura rachunkowego prowadzącego obsługę pozwanego pod względem kadrowym.

Zatem w dniu 28 maja 2015 r. pozwany ustnie, bez zachowania formy pisemnej, zatem z naruszeniem przepisu art. 30 par. 4 kodeksu pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę.

Już sam fakt naruszenia w/w przepisu art. 30 par. 4 kp uzasadnia żądanie powoda zasądzenia odszkodowania na jego rzecz, gdyż ustne oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę było skuteczne, choć wadliwe i rodzące obowiązek po jego stronie wypłaty odszkodowania.

Fakt, że zamiarem pozwanego było w tym dniu rozwiązanie z powodem umowy o pracę potwierdza również to, że pozwany zamierzał cofnąć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz powód nie wyraził na to zgody.

Odnosnie składania i odwoływania oświadczeń woli na gruncie prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 61 par. 1 k.c.

Zgodnie z art. 61 § 1 kc oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.



Zatem odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne jeśli dotrze do adresata równocześnie z odwołanym oświadczeniem lub wcześniej. Zatem należy uznać, że w przypadku braku zgody adresata na cofnięcie oświadczenia woli złożone później, jest ono nieskuteczne.

W niniejszej sprawie powód w sposób jasny, wyraźny i oczywisty poinformował pozwanego o tym, że nie wyraża zgody na cofnięcie jego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd uznał zatem, iż nieskuteczne było oświadczenia pozwanego o cofnięciu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i z dniem 28 maja 2015 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę powoda.

W ocenie Sądu żadne z zachowanie powoda nie uzasadnia tezy, że powód wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód w dniu 29 maja 2015 r. wprawdzie przyszedł do pracy, lecz jak zgodnie zeznali wszyscy świadkowie będący w tym dniu w pracy, powód nie świadczył pracy, lecz w sposób wyraźny oświadczył, że czeka na niezbędne dokumenty i nie jest już pracownikiem pozwanego.

Powód nie świadczył pracy również stawiając się w pracy w dniu 1 września 2015 r. kiedy jedynie odebrał od pozwanego dokumenty w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a także świadectwo pracy.

Zatem należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w dniu 28 maja 2015 r. w formie ustnej.

Dodatkowo należy wskazać, że w świetle w/w okoliczności ustalonych przez sądu w toku postępowania, przyczyna wskazana przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie uzasadniała rozwiązania w trybie art. 52 kp.

Wprawdzie zgodnie z treścią art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, lecz w niniejszym przypadku, pozwany wskazując, że powód trzykrotnie odmówił wykonania jego polecenia, nie wskazał dokładnie o które z poleceń i wydanych w jakich dniach przez pozwanego jest w oświadczeniu mowa.

Z ustaleń Sądu wynikało, że jedyną sytuacją odmowy wykonania polecenia przez powoda było polecenie wykonania rysunków technicznych na rzecz J. J., zatem można było mówić co najwyżej o jednej odmowie wykonania polecenia. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego wprawdzie faktycznie powód przyznał, że w tym dniu odmówił wykonania polecenia uznając, że nie będzie wykonywał polecenia pracy, gdyż uważa, że są to w jego ocenie „szemrane interesy”, lecz postępowanie nie wykazało, aby ta jednorazowa sytuacja mogła uzasadniać przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Istotnym jest, iż rozwiązanie umowy o pracę w tak szczególnym trybie jak rozwiązanie bez wypowiedzenia powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, z należytą starannością po przeprowadzeniu wszechstronnego, wyczerpującego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i zweryfikowaniu wszelkich okoliczności sprawy, a także przeanalizowaniu wszelkich nasuwających się wątpliwości.

Zatem należy uznać, że roszczenie powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło ustnie w dniu 28 maja 2015 r. należy wskazać, że powód wnosząc pozew w dniu 4 września 2015 r. uchybił 14-dniowemu terminowi do złożenia odwołania przewidzianego w art. 264 kp.

Zgodnie z przepisem art. 264 § 2 kp odwołanie od rozwiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Upływ tego terminu jest brany przez sąd pod uwagę z urzędu. Z upływem tego terminu wygasa możliwość skutecznego dochodzenia przez pracownika roszczenia na drodze sądowej.

W ocenie Sądu, mając na uwadze szczególne okoliczności niniejszej sprawy, należało uznać, że terminowi do złożenia odwołania powód uchybił nie ze swojej winy i termin do złożenia odwołania należało przywrócić.

Rozważając, czy zachodziły podstawy uzasadniające przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, Sąd miał na względzie fakt, że pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę ustnie w dniu 28 maja 2015 r nie pouczył powoda o prawie powoda do złożenia odwołania. Dodatkowo należy wskazać, że powód nie jest z wykształcenia prawnikiem, nie miał zatem żadnej wiedzy odnośnie tego w jaki sposób i w jakiej formie pracodawca ma obowiązek oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a także w jaki sposób pracownik ma prawo odwołać się od tego oświadczenia. Zarówno powód, jak i pozwany byli przekonani, że aby doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę należy złożyć pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które to oświadczenie na piśmie zostało złożone powodowi w dniu 1 września 2015 r i dopiero na tym oświadczeniu było pouczenie o prawie złożenia odwołania do sądu pracy. Powód był w przekonaniu, że aby móc odwołać się do sądu pracy, musi posiadać pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a pozwany był w przekonaniu, że skutecznie złożył powodowi cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Żadna ze stron, w tym również pozwany nie mieli pewności w zakresie ustalenia, do kiedy umowa o pracę faktycznie trwała. Dopiero ustalenia sądu w toku postępowania wykazały jasno stanowiska stron w tym zakresie.

Zatem należy uznać, że powód miał prawo być w przekonaniu, że aby odwołać się do sądu pracy, winien posiadać pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, na które to czekał do 1 września 2015 r. Natomiast niezwłocznie po tym, jak pozwany złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracy w formie pisemnej z pouczeniem o prawie złożenia odwołania, powód w terminie 4 dni wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę. (zatem zachował termin 7 dni od ustania przyczyny niezachowania terminu) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r., II PK 86/12, opubl. Legalis).

Stosownie do treści art. 56 § 1. k.p pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zgodnie z art. 58 kodeksu pracy, odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Skoro zatem umowa o pracę powoda zawarta na czas określony miała trwać do 31 grudnia 2015 r. a powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28 maja 2015 r. powodowi należało się odszkodowanie w wysokości maksymalnej tj. wynagrodzenie za 3 miesiące.

Skoro wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 4.000 zł brutto, Sąd uwzględnił żądanie powoda w całości w zakresie żądania odszkodowania i zasądził na jego rzecz kwotę 12.000 zł brutto.

O odsetkach od przedmiotowego żądania Sąd orzekł na podstawie 359§ 1 k.c., których początkowy bieg terminu ustalił jako dzień doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej – 16 listopada 2015 r

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Pozostałe roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwały na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że w dniu 31 lipca 2015 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę od dnia 1 sierpnia 2015 r.

Powód, nie kwestionując powyższego, żądał w niniejszym postępowaniu ustalenia, że łączył go ze stroną pozwaną w okresie wcześniejszym tj. od dnia 25 lutego 2015 r. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p 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. Zgodnie z art. 22 § 1(1) kp, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca – pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy – wszelkimi środkami dowodowymi.

Mając na uwadze powyższy przepis art. 22 kp należy uznać, że decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. Nieodzowną cechą stosunku pracy jest także osobisty charakter świadczenia pracy. Wyraża się on w tym, że pracownik nie może samowolnie powierzyć jej wykonywania innej osobie, nawet będącej pracownikiem tego samego zakładu pracy.

Pozwany w toku postępowania wskazał, że w okresie od lutego 2014 r. nie zawarł z powodem umowy o pracę, a jedynie zawarł z nim ustną umowę zlecenia i na podstawie tej ustnej umowy powód wykonywał na rzecz pozwanego określone czynności.

W ocenie Sądu, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, faktycznie powód wykonywał w okresie od 25 lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 .r na rzecz pozwanego pewnego rodzaju usługi lecz nie na podstawie umowy o pracę, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że faktycznie kiedykolwiek pozwany ustalał z pozwanym, że będzie ich łączył stosunek pracy od 25 lutego 2015 r. Sam powód w swoich zeznaniach złożonych w dniu 16 lutego 2016 r. wskazał, że współpracował z pozwanym od wielu lat, tj. od czasu, gdy zakończył stosunek pracy w spółce cywilnej, w której pozwany był współnikiem, lecz nie była to współpraca stała, lecz w różnych okresach zmieniały się jej warunki i zasady.

Powód nigdy nie wnioskował do pozwanego o nawiązanie stosunku pracy przed 1 sierpnia 2015 r. Sam powód to potwierdził w swoich zeznaniach. Jedynie co powód podnosił to to, że czuł się mocno skrzywdzony zachowaniem pozwanego, lecz nie wskazał w sposób wyraźny, aby kiedykolwiek z pozwanym w sposób wyraźny rozmawiał o warunkach ewentualnie zawartej umowy o pracę.

Pozwany natomiast kategorycznie zaprzeczył, aby powód kiedykolwiek przed 31 lipca 2015 r. domagał się zawarcia umowy o pracę. Również świadkowie, którzy pracowali u pozwanego nie wskazali, aby kiedykolwiek powód twierdził, że domaga się zawarcia umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, w opinii Sądu, nie można przyjąć, aby doszło do zgodnego oświadczenia woli dwóch stron co do zawarcia umowy o pracę przed 1 sierpnia 2015 r.

Co więcej, na potwierdzenie tego, że wcześniej pozwany i powód nie mieli woli zawarcia umowy o pracę świadczy zachowanie powoda związane z zawarciem umowy o pracę w dniu 31 lipca 2014 r. tj. umowy o pracę, która miała trwać od 1 sierpnia 2014 r. Powód dopiero w tym dniu wypełnił wszystkie niezbędne dokumenty związane z zawarciem umowy o pracę i z rozpoczęciem stosunku pracy, tj. wymagane oświadczenia i badania lekarskie. Zatem zachowanie powoda w całości potwierdza, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę od 1 sierpnia 2014 r. a nie wcześniej.

Powód w żaden sposób nie wykazał, aby musiał codziennie przychodzić do pozwanego do biura i świadczyć pracy w określonych godzinach przed 1 sierpnia 2015 r.. Sam powód wskazał, co wynika również z ustaleń kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, nie podpisywał list obecności, jak inni pracownicy strony pozwanej, zatem wynika z tego, nie miał obowiązku stawiania się codziennie i przebywania w pracy o określonych godzinach. Jak wynika z przedstawionych przez powoda zestawień godzin i prac, powód przychodził do biura w różnych godzinach, w różne dni i wykonywał różne czynności.

Jak wynika również ze zgodnych zeznań świadków Ł. D., W. L., S. O., którym sąd w pełni dał wiarę, gdyż były jasne, logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym i miały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w protokole kontrolnym PIP, powód nie przychodził do pracy codziennie, nie podpisywał list obecności, świadek S. O. stwierdził, że nigdy nie widział powoda u siebie w miejscu pracy tj. na tzw. warsztacie.

Zeznania świadka M. S. zasługiwały na częściowe uwzględnienie tj. w zakresie w jakim świadek wskazał na okoliczności związane z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę. Świadek ten wprawdzie wskazał na początku swoich zeznań, że w jego ocenie powód przychodził do pracy codziennie i wykonywał pracę codziennie, lecz nie potrafił wskazać dokładnie w jakim okresie, a także nie potrafił wskazać dokładnie na czym ta praca powoda polegała. Jednocześnie zeznania tego świadka były składane niepewnie, z wielkim dystansem, bez przekonania, tak, jakby świadek nie wiedział, co ma powiedzieć. Jedynie w toku składania zeznań świadek rozpoczął składania zeznań znacznie szybciej, pewniej. Świadek jednocześnie wskazał, że w biurze spędzał jedynie około 70% swojego czasu, zatem nie miał pełnej wiedzy w zakresie, w jakim powód przebywał w biurze u pozwanego.

O nawiązaniu stosunku pracy nie przesądza dodatkowo sam fakt, że powód przyjeżdżał do biura i wykonywał swoje czynności w biurze pomagając konstruktorom zatrudnionym u pozwanego. Powód nie miał ściśle określonych godzin pracy. Gdyby powód miał określone godziny pracy, nie musiałby prowadzić ewidencji tych godzin.

Ponadto powód nie miał żadnego obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności w pracy. Nie podpisywał listy obecności, która była prowadzona dla pozostałych pracowników.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 14.02.2001 r. (I PKN 256/00 OSNP 2002, nr 23 poz. 564), w którym stwierdzone zostało, że w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę.

O tym, że nie był to stosunek pracy, świadczy również fakt, że powód ustalił z pozwanym wynagrodzenie liczone godzinowo. Zatem nie jest to typowy dla pracowniczego stosunku prawnego sposób liczenia wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga, że stosunek pracy łączący pracownika i pracodawcę nakłada pewne obowiązki nie tylko na pracodawcę, ale również na pracownika. Skoro więc, powód nie był zobowiązany względem strony pozwanej, ani co do wykonywania nałożonych na niego obowiązków w sposób wymagany od pracownika, ani co do ściśle określonego czasu pracy, nie może on żądać ustalenia stosunku pracy w chwili obecnej.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że powód jest osobą inteligentną, zaradną, która potrafi bronić swoich interesów, zatem należy uznać, że doskonale potrafi poprowadzić swoje sprawy związane z życiem zawodowym. Od takiej osoby należy oczekiwać należytej staranności w prowadzeniu swoich spraw (por. wyrok SN z 7 listopada 2003 r., I CK 221/02, niepub.).

W tej sytuacji jest oczywistym, że powód, wykonując pewne czynności na rzecz pozwanego był świadomy tego, że nie nawiązuje stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Reasumując Sąd zważył, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide wyrok SN z dnia 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). Nie narusza to art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> kp. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony,

zgodnie z zasadą autonomii woli stron kreującą swobodę umów (art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp). Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy.

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty Sąd doszedł do przekonania, że powód nie był zatrudniony przez pozwanego w ramach stosunku pracy. Konsekwencją tego było oddalenie żądania powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno z uwagi na niezachowanie przez powoda warunków formalnych, jak również z powodów merytorycznych tj. z uwagi na przedwczesne żądania powoda o sprostowanie świadectwa pracy w żądanym zakresie.

Powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 poprzez określenie, że powód pracował od 25 lutego 2014 r. do dnia 28 maja 2015 r. zmiany miejsca świadczenia pracy tj. wskazanie, że miejscem świadczenia pracy była ul. (...), (...)-(...) W., a także w pkt 3 poprzez wykreślenie zapisu o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia i zmianę zapisu w pkt 4 ppkt 2 poprzez wykreślenie urlopu bezpłatnego w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. 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.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 1 września 2015 r. i nie wniósł pisemnie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa, pomimo, że otrzymał pouczenie o trybie sprostowania świadectwa pracy na samej treści świadectwa. Wprawdzie powód twierdził, że zgłaszał pracodawcy ustnie w dniu 1 września, że nie zgadza się z jego treścią, lecz takiego rodzaju oświadczenia nie można uznać za wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, w szczególności wobec tak zgłoszonego żądania sprostowania. Dodatkowo należy wskazać, że nawet gdyby dać wiarę powodowi, że złożył ustnie pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w dniu 1 września 2015 r., to należy podkreślić, że powód złożył pozew już w dniu 4 września 2015 r. zatem należy uznać, że powód nawet nie miał zamiaru czekać na odpowiedź pracodawcy w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Pozwany natomiast kategorycznie zaprzeczył, aby powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy.

Zatem należy uznać, że powód nie wyczerpał trybu żądania sprostowania świadectwa pracy i z tych przyczyn jego żądanie w tym zakresie należało oddalić.

Niezależnie od powyższego, należy uznać, że żądanie to również podlegało oddaleniu jako przedwczesne.

W ocenie Sądu, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy od 25 lutego 2014 r., które mogłoby ewentualnie mieć wpływ na treść świadectwa pracy w zakresie określenia dat trwania stosunku pracy, czy też ustalenie, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w dniu 28 maja 2015 r. które to ustalenie mogłoby mieć wpływ na datę ustania stosunku pracy i żądania wykreślenia zapisu o urlopie bezpłatnym było przedmiotem tego postępowania. Zatem dopiero prawomocne orzeczenie w tym zakresie jako wiążące strony postępowania będzie mogło obligować ewentualnie pracodawcę do zamieszczenia informacji zgodnie z prawomocnym wyrokiem sądu.

Również dopiero prawomocne ustalenie Sądu w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę będzie mogło stać się podstawą do żądania zmiany treści świadectwa pracy w zakresie określenia sposobu ustania stosunku pracy.

Odnośnie natomiast żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie żądania określenia miejsca świadczenia pracy, jest żądaniem niezasadnym.

Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Z kolei według § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. 96.60.282) w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, m.in. dotyczące okresów nie składkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Celem wydania świadectwa pracy jest obiektywne określenie elementów związanych z dotychczasowym zatrudnieniem, które mają lub mogą mieć znaczenie dla pracownika, jego uprawnień oraz oceny przy podejmowaniu nowego zatrudnienia. Świadectwo pracy nie może natomiast zawierać elementów dodatkowych, których pracodawca nie ma obowiązku umieszczać.

W niniejszej sprawie, żaden przepis prawa pracy nie nakładał na stronę pozwaną umieszczenia informacji o tym, że powód pracował przy ul. (...) we W.. Jak wynika z zaświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej pozwanego, jego głównym miejscem prowadzenia działalności gospodarczej jest ul. (...) we W., zatem pracodawca umieścił prawidłowe informacje w zakresie pkt 1 świadectwa odnośnie siedziby pracodawcy.

W związku z powyższy Sąd w pkt II wyroku oddalił powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków Ł. D., J. J., W. L., S. O., których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wszyscy zeznający świadkowie potwierdzili, że powód nie widzieli, aby powód wcześniej przychodził do biura codziennie, o ustalonych godzinach i aby świadczył pracę w sposób ciągły i podporządkowany. Wszyscy świadkowie, w tym również świadek M. S. potwierdzili okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Przeprowadzony dowód z przesłuchania stron został uznany przez Sąd za wiarygodny tylko w zakresie, w jakim był zgodny z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

W zasadniczym zakresie odnośnie okoliczności rozwiązania umowy o pracę stron, zeznania stron były zgodne, przynajmniej w zakresie okoliczności, które Sąd uznał za zasadne, tj. okoliczności, że pozwany ustnie w dniu 28 maja 2015 r. oświadczył powodowi, że rozwiązuje z nim umowę o pracę, a powód nie wyraził zgody na świadczenie pracy po tym oświadczeniu podnosząc, że nie jest już pracownikiem pozwanego, zatem nie będzie świadczył pracę.

Sąd nie dał jedynie wiary powodowi, że faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego przed 1 sierpnia 2014 r., i że wnosił do pozwanego o zawarcie umowy o pracę przed faktycznym zawarciem z pozwanym umowy o pracę. Pozwany kategorycznie zaprzeczył tym okolicznościom, a także powód wbrew treści art. 6 kc nie wykazał żadnym dowodem, że faktycznie takie okoliczności miały miejsce. Zeznania powoda przedstawiane były w sposób bardzo emocjonalny, powód podkreślał swój stan poczucia skrzywdzenia przez pozwanego, lecz okoliczności związane ze stanem zdrowia powoda i jego emocjami w niniejszym postępowaniu nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

W pkt III wyroku, Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa na podstawie art. 203 kpc.

Zgodnie z art. 203 § 1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

Zgodnie z w/w art. 203 § 4 kpc Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Mając na uwadze, iż nie zachodziły przesłanki wymienione w w/w art. 203 § 4 kpc w zakresie cofniętego powództwa przez powoda w zakresie żądania wynagrodzenia („dochodów”, jak określił to powód w żądaniu pozwu z dnia 4 września 2015 r.), a zgoda strony pozwanej w w/w zakresie cofniętego powództwa nie była wymagana, gdyż powód cofnął pozew w tym zakresie przed doręczeniem pozwanemu odpisu pozwu, należało orzec jak w pkt III wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt IV wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikająca z zaświadczenia złożonego przez stronę pozwaną.

Orzeczenie o kosztach w pkt V wyroku, Sąd oparł o treść art. 102 kpc.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 6 pkt 5 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), (niniejsza sprawa została wszczęta przed 1 stycznia 2016 r. zatem mają zastosowanie przepisy Rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r.), winny wynosić kwotę 1860 zł gdyż powód przegrał postępowanie w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, gdzie wartość przedmiotu sporu wynosiła kwotę 24.000 zł (zatem kwota kosztów zastępstwa procesowego winna wynosić 1.800 zł), a także w zakresie sprostowania świadectwa pracy (zatem kwota kosztów zastępstwa procesowego winna wynosić 60 zł).

Sąd uznał jednak, że w niniejszym postępowaniu winien mieć zastosowanie przepis art. 102 kpc, z uwagi na fakt, że powód jest osobą bez pracy, z problemami ze zdrowiem, zatem, pomimo, że na rzecz powoda zostało zasądzone odszkodowanie w kwocie 12.000 zł, Sąd uwzględniając powyższe, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - natomiast powód, który sprawę co do większości żądań przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.