

## UZASADNIENIE

Powód I. K. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się od pozwanej (...) Szkoły (...) w S., kwoty 4.500 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy, ustalenia, że jego stosunek pracy ustał z dniem 30 września 2016 r. (na koniec semestru letniego), a także zasądzenia od strony pozwanej kwoty 13.202 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 30 września 2016 r. oraz kwoty 1.886,38 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop za okres od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 30 września 2016 r.

Pozwana (...) Szkoła (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W złożonych i dostępnych w aktach niniejszej sprawy pismach procesowych strony szeroko uzasadniały zgłaszane przez siebie twierdzenia, a swoje stanowiska podtrzymywały również podczas kolejnych rozpraw.

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

I. K. (1) był zatrudniony w (...) Szkole (...) na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego. Od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. I. K. (1) korzystał z naukowego urlopu bezpłatnego. Od października 2015 r. I. K. (1) nie miał przyznanych zajęć do prowadzenia.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda - k. 96-97 w zw. z k. 221, zeznania rektor A. Z. – k., 97- 99 w zw. z k. 221-223;

Oświadczeniem noszącym datę 1 października 2015 r. wypowiedziano I. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym wskazano, iż okres ten upłynie w dniu 29 lutego 2016 r.

Początkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnie wskazano, iż stosunek pracy ustanie z dniem 31 stycznia 2016 r., czyli w dacie zakończenia zajęć dydaktycznych w semestrze zimowym (w lutym przeprowadzana była sesja). Na wniosek I. K. (1) w dniu 5 października 2015 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę z datą końcową okresu wypowiedzenia 29 lutego 2016 r.

Bezsporne, a nadto dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 50 cz. B akt osobowych, k. 144, zeznania rektor A. Z. – k., 97- 99 w zw. z k. 221-223, korespondencja e-mailowa z dnia 3 października 2015 r. – k. 145, zeznania świadka M. M. – k. 201-202;

W piśmie z dnia 10 lutego 2016 r., skierowanym do (...) Związku Towarzystw (...) w S. (dalej: (...)), I. K. (1) wskazał, iż w nawiązaniu do wcześniejszych rozmów, zwraca się z uprzejmą prośbą o zatrudnienie go w charakterze konsultanta od dnia 1 marca 2016 r. Zaznaczył, iż jego oferta jest ważna do dnia 15 lutego 2016 r. oraz przypomniał, iż jest wieloletnim działaczem (...) doskonale znającym jego zakres działania.

Dowód: pismo z dnia 10 lutego 2016 r. wraz z załącznikami – k. 91-94;

W dniu 29 lutego 2016 r. pracodawca wystawił I. K. (1) świadectwo pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 29 lutego 2016 r. – cz. C akt osobowych powoda,

Pismem z dnia 1 marca 2016 r. I. K. (1) zwrócił się do rektora A. Z. z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy wskazując, iż w świadectwie tym nie ujęto okresu zatrudnienia od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r. Zakwestionował również zapis odnoszący się do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, urlopu bezpłatnego, a także wyliczenie odprawy przysługującej mu w związku z ustaniem zatrudnienia. W piśmie tym I. K.

(1) nie kwestionował, że stosunek pracy ustał w dniu 29 lutego 2016 r. i sam się na taką datę powoływał jako datę zakończenia umowy o pracę.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 1 marca 2016 r. – cz. C akt osobowych powoda;

Pismem z dnia 1 marca 2016 r., skierowanym do T. W. – prezesa (...), I. K. (1) wskazał, iż niemożliwe jest rozpoczęcie pracy od dnia 1 marca 2016 r., albowiem pracodawca wydał nieprawidłowe świadectwo pracy, w związku z czym „nie może spełnić wymogu do podpisania umowy o pracę, dotyczącego uzupełniania złożonych wcześniej dokumentów, o dostarczenie świadectwa pracy od ostatniego pracodawcy”. I. K. (1) poprosił o wyrozumiałość i wyrażenie zgody oraz podpisanie umowy o pracę oraz rozpoczęcie pracy w ciągu kilku najbliższych dni, natychmiast po uzyskaniu prawidłowego świadectwa pracy.

Na ww. piśmie T. W. umieścił swój podpis oraz dopisał „wyrażam zgodę do 8 marca 2016 r.”.

W dniu 1 marca 2016 r. I. K. (1) widział się z T. W.. Nie zabrał na spotkanie świadectwa pracy wystawionego w dniu 29 lutego 2016 r. Nie rozmawiał o możliwości zatrudnienia go mimo błędnego świadectwa pracy.

Dowód: pismo z dnia 1 marca 2016 r. – k. 89, zeznania powoda – k. 96-97 w zw. z k. 221, zeznania świadka T. W. – k. 198-200;

W piśmie z dnia 9 marca 2016 r., podpisanym przez T. W., a skierowanym do I. K. (1), wskazano: „w nawiązaniu do wcześniejszych ustaleń, w sprawie zatrudnienia Pana z dniem 01.03.2016 r. na stanowisku konsultanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem netto 3,000,00 zł miesięcznie, i w związku z niepodjęciem pracy do dnia 7 marca 2016 r. uprzejmie informuję, iż ustalenia w sprawie zatrudnienia Pana, z przyczyn od nas niezależnych, przestają obowiązywać. Niniejsze pismo wydaje się na prośbę Pana I. K.”.

Dowód: pismo z dnia 9 marca 2016 r. – k. 90;

W ramach zatrudnienia w (...) I. K. (1) miał zajmować się kontrolą, pod względem ekonomicznym, wniosków przygotowywanych przez Towarzystwo, a kierowanych do ministerstwa oraz Unii Europejskiej. Dotychczas zadania tego typu wykonywane były przez Komisję Rewizyjną, osoby już zatrudnione w (...) i w szczególnych przypadkach przez pracowników zatrudnionych na umowę zlecenia. Brak zawarcia umowy o pracę z I. K. (1) nie skutkowało zawarciem umowy o pracę z żadną inną osobą, która zajmowałaby się tym, czym w ramach umowy o pracę miał się zajmować powód. (...) doszedł do przekonania, że jak wystąpi potrzeba bieżącej kontroli dokumentów, to zawrze z I. K. (1) umowę zlecenia. Ostatecznie między I. K. (1) (...) nie były zawierane umowy zlecenia.

Dowód: zeznania świadka T. W. – k. 197-200;

W dniu 16 marca 2016 r. I. K. (1) odebrał kolejne świadectwo pracy wraz z pismem pracodawcy zawierającym ustosunkowanie się do zarzutów zawartych w ww. piśmie z dnia 1 marca 2016 r.

Bezsporne, a nadto dowód: świecowo pracy z dnia 14 marca 2016 r. wraz z dowodem odbioru – cz. C akt osobowych powoda;

Pismem z dnia 16 marca 2016 r., skierowanym do rektora A. Z., I. K. (1) ponownie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy. Odnośnie okresu zatrudnienia do dnia 31 października 2006 r. wskazał, iż może przyjąć wyjaśnienie, że skoro okres ten był ujęty w świadectwie pracy z dnia 31 października 2006 r., to nie ujmuje go się w świadectwie pracy z dnia 29 lutego 2016 r. I. K. (1) podtrzymał natomiast pozostałe wcześniej zgłoszone zastrzeżenia, nadmieniając, że brak prawidłowego świadectwa pracy uniemożliwia mu podjęcie zatrudnienia, co może stanowić podstawę do ubiegania się o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 16 marca 2016 r. – cz. C akt osobowych;

W dniu 25 marca 2016 r. I. K. (1) odebrał kolejne świadectwo pracy, w którym wprost widniała informacja o bezpłatnym urlopie naukowym od dnia 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r., a także o wypłaconej trzymiesięcznej odprawie.

Jednocześnie pracodawca w dniu 22 marca 2015 r. uiścił na rzecz I. K. (1) kwotę 1.641,42 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop i odprawy pieniężnej wraz z odsetkami.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 22 marca 2016 r. wraz z dowodami nadania i odbioru – cz. C akt osobowych powoda, potwierdzenie wykonania operacji cz. C akt osobowych powoda;

W piśmie z dnia 25 marca 2016 r., skierowanym do rektora A. Z., I. K. (1) podniósł, iż wskutek niewłaściwego i nieterminowego wydania świadectwa pracy, pracodawca uniemożliwił mu podjęcie, wcześniej umówionego, nowego zatrudnienia od początku marca 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 4.000 zł netto miesięcznie. Jednocześnie I. K. (1) wskazał, iż proponuje polubowne zakończenie sporu i przekazanie na jego konto kwoty 5.000 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 25 marca 2016 r. – k. 126-127;

Pismem z dnia 30 marca 2016 r., skierowanym do rektora A. Z., I. K. (1) wskazał, iż nieodpowiedzialne zachowanie pracodawcy (wystawianie błędnych świadectw pracy) naraziło go na utratę wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł netto za marzec 2016 r. oraz „utratę źródła podwyżki emerytury i następnie wynagrodzenia w kwietniu 2016 r.”.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 30 marca 2016 r. – k. 37 wraz z korespondencją e-mailową – k. 38

W dniu 6 kwietnia 2016 r. I. K. (1) otrzymał kolejne świadectwo pracy, do którego treści nie zgłaszał już zastrzeżeń.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 30 marca 2016 r. wraz z dowodem doręczenia – cz. C akt osobowych powoda;

W wezwaniu przesądowym z dnia 16 czerwca 2016 r. I. K. (1) domagał się wypłaty od pracodawcy kwoty 4.500 zł w związku z pozostawianiem bez pracy i bez wynagrodzenia przez okres 6 tygodni stosowanie do art. 99 §2 k.p.

Bezsporne, a nadto dowód: przesądowe wezwanie do zapłaty – k. 39;

W e-mailu z dnia 4 czerwca 2016 r., skierowanym do W. P. Rady Powierniczej uczelni, I. K. (1) wskazywał, iż uczelnia naraziła go na utratę zarobków w kwocie 12.000 zł netto, „nie licząc utraty innych pożytków pieniężnych”. W treści listu I. K. (1) podnosił: „mam nie tylko pisemną wolę nowego pracodawcy o chęci zatrudnienia mnie, ale również i o jego rezygnacji z tego zatrudnienia, w związku z niepodjęciem pracy”. I. K. (1) podkreślił również, że niemożliwość podjęcia pracy wynikała wprost z braku prawidłowo wystawionego świadectwa pracy.

W. O. przekazał ww. list rektor A. Z..

Bezsporne, a nadto dowód: korespondencja e-mailowa z dnia 4 czerwca 2016 r. – k. 41-42, zeznania rektor A. Z. – k., 97- 99 w zw. z k. 221-223;

W dniu 1 lutego 2017 r. I. K. (1) wszedł w posiadanie kserokopii Zarządzenia Rektora (...) Szkoły (...) w S. z dnia 17 czerwca 2015 r., którym ustalono, iż semestr zimowy w roku akademickim 2015/2016 r. kończy się z dniem 28 lutego 2016 r., a od 29 lutego 2016 r. rozpoczyna się semestr letni trwający do 30 września 2016 r. W związku z powyższym I. K. (1) rozszerzył zgłoszone w niniejszej sprawie powództwo domagając się „zmiany daty rozwiązania umowy o pracę z dnia 29 lutego 2016 r. na dzień 30 września 2016 r.” oraz zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r.

Bezsporne, a nadto dowód: zarządzenie rektora z dnia 17 czerwca 2015 r. – k. 60, pismo powoda z dnia 6 lutego 2017 r. – k. 57-58;

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

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, kiedy ustał stosunek pracy między stronami (z ustaleniem tym pozostawały w związku żądania powoda zasądzenia wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r.), a nadto do oceny, czy w związku z nieprawidłowymi zapisami w świadectwie pracy wystawionym powodowi po ustaniu stosunku pracy, powód poniósł szkodę polegającą na utarcie możliwości zarobkowania.

Zgodnie z treścią art. 128 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje na koniec semestru. Niewątpliwie, jak wskazywała na to strona pozwana, ustanowienie daty zakończenia stosunku pracy na koniec semestru, ma na celu z jednej strony przeprowadzenia do końca zajęć ze studentami ustalonymi z góry na dany semestr, z drugiej zaś strony umożliwia nauczycielowi akademickiemu ewentualne podjęcie pracy w innej jednostce od nowego semestru. Odesłanie do kodeksu pracy skutkuje stosowaniem w sprawach dotyczących rozwiązania z nauczycielami akademickimi stosunku pracy m.in. przepisów o długości okresów wypowiedzenia. W myśl art. 36 §1 pkt 3 k.p. powoda obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, albowiem był on zatrudniony w pozwanej uczelni ponad trzy lata. Oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zostało mu doręczone z dniem 5 października 2015 r., a zatem, zgodnie z ww. art. 36 §1 pkt 3 k.p., okres wypowiedzenia, gdyby pozostawać wyłącznie na gruncie kodeksu pracy (art. 30 §2<sup>1</sup> k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc albo wielokrotność miesiąca kończy się w ostatnim dniu miesiąca), mógł upłynąć najszybciej z dniem 31 stycznia 2016 r. Z uwagi na przepis szczególny, za jaki należy uznać w tym przypadku ww. art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy powoda nie mógł rozwiązać się jednak szybciej niż z końcem semestru. Od razu w tym miejscu należy wskazać, iż fakt ponownego wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, niezależnie bowiem od tego, czy oświadczenie to zostało złożone 1 czy 5 października 2015 r., upływ trzech miesięcy, o których mowa w kodeksie pracy, mijał z końcem stycznia 2016 r., a koniec semestru zimowego przypadał na dzień 28 lutego 2016 r. W istocie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano powodowi, iż jego stosunek pracy ustanie z dniem 29 lutego 2016 r. Stanowisko powoda polegające na przyjęciu, iż sam ten fakt skutkuje przedłużeniem stosunku pracy do końca semestru letniego, tj. do dnia 30 września 2016 r. nie zasługuje jednak na uwzględnienie. W ocenie Sądu ww. art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym należy rozumieć w ten sposób, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę nie może być krótszy niż jest to wskazane w art. 36 §1 k.p. - przykładowo gdyby semestr zimowy kończył się w dniu 28 lutego (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie), a nauczyciel akademicki, którego, zgodnie z kodeksem pracy, obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia, otrzymałby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę np. w grudniu poprzedniego roku, to rzeczywiście stosunek pracy nie mógłby rozwiązać się z dniem 28 lutego roku następnego, bo prowadziłoby to do niedopuszczalnego skrócenia okresu wypowiedzenia ustalonego w kodeksie pracy. W takiej sytuacji w istocie zastosowanie znalazłby art. 49 k.p., w myśl którego w razie zastosowania okresu krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r. wraz z uzasadnieniem, sygn. I PK 170/11). Raz jeszcze podkreślenia wymaga, iż jedynie w sytuacji zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany przepisami kodeksu pracy, przy wymaganym okresie wypowiedzenia przekraczającym datę zakończenia trwającego semestru, do rozwiązania stosunku pracy doszłoby dopiero z końcem kolejnego semestru. W przypadku powoda nie zastosowano jednak okresu krótszego niż wymagany. Wręcz przeciwnie, okres wypowiedzenia w przypadku powoda trwał niemal 5 miesięcy. Wymagany trzymiesięczny okres wypowiedzenia kończył się z dniem 31 stycznia 2016 r. i tylko szczególna regulacja przewidziana w Prawie o szkolnictwie wyższym skutkowałą jego przedłużeniem. Co więcej, co właściwie bezsporne,

wolą obu stron było zakończenie stosunku pracy z końcem semestru zimowego. Jak wskazała podczas przesłuchania rektor A. Z. pewnie nie doszłoby do niniejszego procesu w zakresie daty ustania stosunku pracy, gdyby nie fakt, iż rok 2016 był rokiem przestępnym, w którym luty miał 29, a nie 28 dni. Rektor podkreślała nadto, iż powód nie miał przydzielonych zajęć już w semestrze zimowym. Uwagę zwraca również, iż także sam powód nie kwestionował daty ustania stosunku pracy. Przeciwnie – sam zwracał się do pracodawcy, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wpisać jako datę rozwiązania umowy 29 lutego 2016 r. (tak: korespondencja e-mailowa powoda z dnia 3 października 2015 r. – k. 145 akt sprawy). Dopiero po upływie niemal półtora roku powód powziął wiedzę, iż semestr zimowy kończył się nie z dniem 29 lutego 2016 r., a z dniem 28 lutego 2016 r. i rozszerzył powództwo w niniejszej sprawie domagając się zmiany daty ustania stosunku pracy oraz zapłaty, za okres od 1 marca do 30 września 2016 r., kwoty niemal 15.000 zł. Stanowisko powoda, z uwagi na wyżej przedstawioną wykładnię art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, nie zasługuje jednak na uwzględnienie, a w świetle wyżej przedstawionych okoliczności, sam fakt powołania w wypowiedzeniu umowy o pracę 29 lutego 2016 r. nie skutkuje przedłużeniem umowy o pracę do dnia 30 września 2016 r. W konsekwencji oddaleniu podlegało nie tylko powództwo o „zmianę daty rozwiązania umowy o pracę”, czyli de facto o ustalenie, kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę, ale także o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop za okres od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 30 września 2016 r., skoro w okresie tym nie łączył stron stosunek pracy.

Podstawę prawną żądania powoda zasądzenia kwoty 4.500 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy stanowi art. 99 §1 i 2 k.p., w myśl którego pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (§1). Odszkodowanie, o którym mowa w §1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Jak stanowi art. 97 §1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Zgodnie zaś z treścią §1a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282 z późn. zm.), obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy między stronami, w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

W procesie o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że poniósł szkodę, a szkoda ta (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy i utracie możliwości zarobkowania) jest normalnym następstwem bezprawnego zachowania pracodawcy. Od razu w tym miejscu podkreślenia wymaga, iż w istocie świadectwo pracy wydane powodowi w dniu 29 lutego 2016 r. zawierało błędy, które ostatecznie zostały poprawione w dniu 30 marca 2016 r., a powodowi sprostowane świadectwo pracy doręczono jeszcze później, bo w dniu 6 kwietnia 2016 r. Sam fakt wydania świadectwa pracy zawierającego błędy nie przesądza jednak o zasadności powództwa o odszkodowanie. Jak wskazano bowiem powyżej między brakiem możliwości podjęcia nowej pracy a świadectwem pracy zawierającym nieprawidłowe informacje musi istnieć adekwatny związek przyczynowy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż powód nie został zatrudniony w (...) z uwagi na błędne informacje zawarte w świadectwie pracy. Wręcz przeciwnie, nawet przy przyjęciu, iż powód w istocie miał zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł netto miesięcznie (szerzej o wątpliwościach w tym zakresie poniżej), z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania wynika, iż to sam powód, z uwagi na nieprawidłowości w świadectwie pracy, zdecydował, iż nie może podjąć pracy od dnia 1 marca 2016 r. Wniosek taki wypływa z zeznań świadka T. W., który miał ustalać warunki współpracy z powodem, a który zeznał (po okazaniu mu świadectwa pracy z dnia 29 lutego 2016 r., a więc świadectwa, którym powód dysponował w dniu 1 marca 2016 r.): „musiałbym się zastanowić, czy gdyby powód okazał mi takie świadectwo pracy, to doszłoby do zawarcia z nim umowy. Powód powiedział, że świadectwo jest nieprawidłowe. Ja w tej chwili nie pamiętam, dlaczego nie można było zawrzeć

umowy o pracę, skoro powód dysponował takim świadectwem. Być może powód pokazywał mi świadectwo pracy. Jak powód stwierdził, że świadectwo pracy jest nieprawidłowe, to ja nie byłem taki dociekliwy. To jest jego sprawa, nie moja. Powód stwierdził, że to jest świadectwo pracy niewłaściwe, stąd te 8 dni, żeby uzupełnić dokumenty, jeżeli to nie jest problem. Powód do 8. nie dostarczył świadectwa i dlatego nie doszło do zawarcia umowy. Nie potrafię powiedzieć, czy to świadectwo budzi od strony prawnej jakieś nieprawidłowości. Gdyby powód nie nie mówił na temat nieprawidłowości tego świadectwa, to obawiam się, że doszłoby do zawarcia umowy o pracę. W tej chwili w świadectwie pracy nie dopatruję się zapisów, które uniemożliwiałyby zatrudnienia powoda, ale podtrzymuję to, że powód wniósł zastrzeżenie, że świadectwo jest nieprawidłowe.” W ocenie Sądu z zacytowanego fragmentu zeznań wprost wynika, iż gdyby nie uznanie przez samego powoda, że zawarcie nowej umowy o pracę wymaga wcześniejszego sprostowania świadectwa pracy, mogłoby dojść do jej zawarcia, albowiem przyszedł pracodawca nie znalazł w wskazanym mu świadectwie zapisów, które uniemożliwiałyby zatrudnienie powoda, co samo w sobie przesądza o oddaleniu powództwa z uwagi na brak związku przyczynowego między brakiem zatrudnienia a wadliwym świadectwem pracy. Dodatkowo Sąd wskazuje, iż powziął także wątpliwości, czy w istocie powód miał zawrzeć z (...) umowę o pracę z dniem 1 marca 2016 r., na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł netto miesięcznie. Wątpliwości te powstały w związku z ustaleniem, iż ostatecznie po tym, jak nie została zawarta umowa o pracę z powodem, (...) nie zawarł analogicznej umowy z żadną inną osobą, co wskazuje na brak potrzeby zatrudnienia, i to w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w oparciu o umowę na czas nieokreślony, pracownika na takim stanowisku, na jakim miał pracować powód. Co więcej przesłuchiwany w niniejszej sprawie T. W. nie był sobie w stanie przypomnieć, czy w 2016 r. w ogóle były zawierane umowy zlecenia na wykonywanie czynności analogicznych do tych, którymi miał się zajmować powód w ramach stosunku pracy (wcześniej czynności tego typu wykonywane były przez innych pracowników (...) oraz w oparciu o umowy zlecenia). Świadek ten zeznał również, iż (...) przyjęło „inną metodologię” i ustaliło, że jak będzie potrzeba bieżącej kontroli, to zatrudni powoda na umowę zlecenia. Potrzeby takiej, jak się okazało, również nie było. Poza sporem pozostaje nadto, iż po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy w dniu 6 kwietnia 2016 r., powód nie wnioskował o zawarcie z nim umowy o pracę, choć dysponował już dokumentem, którego nieprawidłowości we wcześniejszym okresie, uniemożliwiały mu, w jego ocenie, zawarcie umowy o pracę od dnia 1 marca 2016 r. Uwagę zwraca nadto, na co trafnie w toku procesu wskazywała strona pozwana, iż powód w swojej korespondencji z nią odnosił się m.in. do kwoty 4.000 zł miesięcznie netto, które miał zarabiać (pisma z dnia 25 i 30 marca 2016 r.), co nie koresponduje z treścią pisma z dnia 9 marca 2016 r. (nota bene odnoszącego się do dnia 7 marca 2016 r., choć (...) miał ustalić dostarczenie świadectwa pracy do dnia 8 marca 2016 r.), w którym wskazano kwotę 3.000 zł netto miesięcznie. Jednak nawet w sytuacji, gdyby powyższe wątpliwości nie wystąpiły, powództwo o odszkodowanie, z przyczyn wskazanych powyżej, i tak podlegałoby oddaleniu.

Mając na względzie powyższe, orzeczono jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

26.02.2018 r.