

Sygn. akt VIII **Pa 13/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 kwietnia 2016r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. W. (W.)

**przeciwko** I. R. (R.)

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy i odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 29 lipca 2015 r. **sygn. akt** IV P 465/12

oddala apelację.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 13/16

## UZASADNIENIE

Powód B. W. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym I. R. za okres od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, wydania przez pozwanego świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 1 października 2011 roku do dnia 1 sierpnia 2012 roku, zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego: kwoty 4 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 6 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące październik, listopad, grudzień 2011 roku, kwoty 540 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Na uzasadnienie podano, że pozwany spełnił na rzecz powoda wszelkie należności wynikające ze stosunku pracy.

**Wyrokiem z dnia 29 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w Z. ustalił, że strony łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę w okresie od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, nakazał pozwanemu wydać powodowi świadectwo pracy za okres od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach sądowych.**

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że w dniu 1 października 2011 roku powód rozpoczął pracę u pozwanego na stanowisku instalatora. Wcześniej strony ustaliły ustnie warunki pracowniczego zatrudnienia. Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego codziennie, osobiście, w godzinach od 07:00 do 15:00. Do obowiązków pracowniczych powoda należało: demontowanie starych instalacji grzewczych i montowanie nowych. Pracę powoda kontrolował brygadzysta M. T. lub pozwany. Wynagrodzenie za pracę miało charakter prowizyjny i stanowiło udział w wartości danego zlecenia.

Sąd I instancji ustalił, że w okresie od dnia 1 października 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku powód świadczył pracę na terenie firmy (...) – Przedsiębiorstwa (...) w R., na terenie Centrum (...) w R., u prywatnej osoby w G. przy ul. (...), w prywatnym domu w N., na terenie budynku Straży Granicznej w R., na terenie firmy (...) w Z..

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 2 stycznia 2012 roku powód i pozwany podpisali umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 2 stycznia 2012 roku do dnia 31 marca 2012 roku. Powodowi powierzono stanowisko instalatora wod.–kan. i c.o. w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1 500 zł. W dniu 1 kwietnia 2012 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia 30 września 2012 roku, której warunki były powtórzeniem warunków umowy z dnia 2 stycznia 2012 roku. Żadna z umów nie zawierała klauzuli dopuszczającej możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy.

Sąd I instancji ustalił, że za cały okres zatrudnienia powód otrzymał wynagrodzenie za pracę. Przełożony M. T. prowadził zeszyt, w którym odnotowywał, czy pracownicy wykonują zlecone im prace, spisywał roboty, które zostały wykonane przez poszczególnych pracowników i zakres tych robót. Następnie M. T. przekazywał zeszyt pozwanemu, który w oparciu o tą ewidencję pracy ustalał i wypłacał wynagrodzenie za pracę. Pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie za pracę w kopertach, a pracownicy nie kwitowali odbioru świadczenia.

Sąd I instancji ustalił, że z prowadzonej przez pozwanego ewidencji wypłacanego wynagrodzenia za pracę wynika, że powód w spornym okresie otrzymał następujące kwoty: w październiku 2011 roku 1 980 zł wynagrodzenia + 120 zł ekwiwalentu za urlop, w listopadzie 2011 roku 1 530 zł wynagrodzenia + 60 zł ekwiwalentu za urlop, w grudniu 2011 roku powód otrzymał 2 010 zł wynagrodzenia + 120 zł ekwiwalentu za urlop. Z prowadzonych przez pozwanego list obecności wynika, że w październiku 2011 roku powód przepracował 21 dni, zaś w listopadzie 2011 roku 15 dni. W czerwcu 2012 roku powód otrzymał kwotę 357,20 zł tytułem ekwiwalentu za 5 dni urlopu wypoczynkowego.

Sąd I instancji ustalił, że począwszy od maja 2012 roku powód zaczął korzystać ze zwolnienia lekarskiego, które kontynuował w miesiącu czerwcu i lipcu 2012 roku. W dniu 24 lipca 2012 roku powód odebrał sporządzone przez pozwanego pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę datowane na dzień 12 lipca 2012 roku, w którym wskazano, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą dnia 1 stycznia 2012 roku z powodu redukcji etatu. Natomiast w dniu 1 sierpnia 2012 roku powód pokwitował osobisty odbiór świadectwa pracy za okres od dnia 2 stycznia 2012 roku do dnia 31 marca 2012 roku oraz świadectwa pracy za okres od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 31 lipca 2012 roku.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że roszczenia powoda zasługują na częściowe uwzględnienie.

Sąd I instancji, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, uznał że powód miał interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia pomiędzy nim a pozwanym stosunku pracy – wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 roku, w sprawie I PKN 368/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, Nr 3, poz. 67. Sąd I instancji podniósł, że ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

Sąd I instancji scharakteryzował stosunek pracy, o którym stanowi art. 22 § 1 k.p. Sąd I instancji wskazał, że do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

Sąd I instancji wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do uznania, że powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego w rozumieniu art. 22 k.p., w okresie od dnia 1 października 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że powód wykonywał w tym okresie taką samą pracę, którą później świadczył na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych dnia 2 stycznia 2012 roku i dnia 1 kwietnia 2011 roku. Sąd I instancji zauważył, że pozwany nie przeczył, iż powód świadczył na jego rzecz pracę, co więcej w toku postępowania przyznał, że nie zawarł z powodem pisemnej umowy o pracę, z uwagi na nie poddanie się przez powoda obowiązkowym badaniom lekarskim, oraz z uwagi na prośby powoda, który nie chciał ujawniać swych zarobków przed żoną dochodzącą od niego alimentów.

Sąd I instancji wskazał, że w łączącym strony stosunku prawnym występował wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika. Sąd I instancji podniósł, że z ustaleń faktycznych wynikało, że powód w spornym okresie wykonywał pracę w czasie i w miejscu określonym przez pozwanego lub jego pracownika M. T.. Pracownicy zatrudnieni u pozwanego na stanowisku instalatora rozpoczynali pracę o godzinie 7:00 i pracowali do godziny 15:00. Pozwany na prowadzonych przez siebie listach odnotowywał obecność pracowników. Ponadto pozwany, a w jego zastępstwie brygadzysta - M. T. kontrolowali pracę powoda i pozostałych pracowników. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że M. T. prowadził zeszyt, w którym odnotowywał, czy pracownicy wykonują zleczone im prace, spisywał roboty, które zostały wykonane przez poszczególnych pracowników i zakres tych robót. Zeszyt ten przekazywał następnie pozwanemu. Powód wykonywał więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązany był także do osobistego świadczenia pracy, nie mógł powierzyć realizacji czynności wynikających z umowy osobom trzecim.

Sąd I instancji wskazał, że dla stosunku pracy charakterystyczna ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Powód nie został zobowiązany do wykonania jednorazowej czynności, ale wykonywał prace powtarzające się, a polegające na demontażu i montażu instalacji grzewczych w miejscach wskazanych przez pozwanego.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że stosunek prawny łączący powoda z pozwanym miał charakter odpłatny. Powód otrzymywał wynagrodzenie, około 10 – go każdego miesiąca, w gotówce, co prawda bez pokwitowania, ale zeznania świadków – byłych pracowników pozwanego były w tym zakresie zgodne i jednoznacznie wskazywały, że właśnie w taki sposób dokonywano wypłaty wynagrodzenia.

Sąd I instancji podniósł, że konsekwencją ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, było nakazanie pozwanemu wydania powodowi świadectwa pracy za okres od 1 października 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku na podstawie art. 97 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Zgodnie z art. 33 k.p. w przypadku umów o pracę na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy, brak jest możliwości ich wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Zasadą jest więc, że umowa o pracę zawarta na czas określony krótszy niż 6 miesięcy nie może być rozwiązana w drodze wypowiedzenia, lecz ustaje na skutek upływu okresu, na który została zawarta. W związku z tym dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe i uprawniało powoda do dochodzenia odszkodowania na mocy art. 59 k.p.

Sąd I instancji podał, że zgodnie z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony [...], z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W myśl natomiast art. 58 k.p. odszkodowanie 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 umowa o pracę, miała trwać do dnia 30 września 2011 roku, a rozwiązana została w dniu 31 lipca 2011 roku, to powód posiada prawo do odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, czyli w kwocie 3 000 zł. Sąd I instancji oddalił roszczenie o odszkodowanie ponad kwotę 3 000 zł.

Sąd I instancji oddalił roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę oraz o ekwiwalent pieniężny, albowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że pozwany spełnił te świadczenia ze stosunku pracy.

Sąd I instancji orzekł o kosztach sądowych na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025, ze zm.) i art. 100 k.p.c., biorąc pod uwagę fakt, że powód wygrał proces w 75 %, a przegrał w 25%.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Na uzasadnienie podano, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego bez pisemnej umowy na stanowisku instalatora wod-kan-gaz w okresie od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku i z tego tytułu otrzymał świadczenia, a to wynagrodzenie za pracę, urlop wypoczynkowy. Umowa o pracę między stronami została zawarta na piśmie w styczniu 2012 roku, po tym jak powód odbył badania lekarskie i uzyskał zdolność do pracy. Pozwany wskazał, że w pierwszym okresie zatrudnienia przyuczał się do zawodu instalatora sanitarnego. Pozwany dodał, że prawidłowo rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany dodał, że z uwagi na schorzenie powoda, wypowiedział mu umowę o pracę. Pozwany wskazał, że nie naruszył normy prawnej zawartej w art. 33 k.p.

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

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie norm prawnych zawartych w art. 189 k.p.c., art. 22 k.p., art. 33 k.p., art. 97 k.p. należało uznać apelację pozwanego za bezzasadną.

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, należało uznać że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. W szczególności Sąd I instancji ustalił, że w okresie od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku łączył powoda z pozwanym stosunek pracy. Uwadze nie może umknąć fakt, że tej okoliczności nie kwestionuje pozwany. W apelacji pozwany przyznaje, że zatrudnił powoda bez pisemnej umowy w okresie od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Zasadnie Sąd Rejonowy w Z. wskazał, że powód opierał swoje roszczenie na podstawie art. 189 k.p.c. domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy, a także że wystąpił po jego stronie interes prawny ustaleniu tego stosunku. Inicjując rozważania prawne w sprawie, wypada wskazać na wstępie, iż przepis artykułu 22 § 1 k.p. znajduje praktyczne zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo. Celem komentowanego przepisu jest wyeliminowanie sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Cel ten potwierdza jedynie regułę interpretacji oświadczeń woli przeniesioną z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle której o charakterze stosunku prawnego na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje rzeczywista wola stron, a nie formalna nazwa umowy. Zdarza się jednakże, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa. Pogląd ten można uznać za ustalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd I instancji uznał, iż charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanego spełniał wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. Strony zawarły ustną umowę o pracę na okres próbny (od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku), na podstawie której powód zobowiązał się do świadczenia pracy na stanowisku instalatora sanitarnego w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozwany zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda miesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2 000 zł. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w tym okresie miał obowiązek przyuczać się do nowego stanowiska pracy. Sąd I instancji ustalił, a pozwanego tego nie zakwestionował, że strony wywiązały się z umowy o pracę zawartej na okres próbny, bowiem powód świadczył pracę i nauczył się zakresu czynności pracowniczych, a pozwany wypłacił pracownikowi należne mu wynagrodzenie za pracę. Pozwany uznał, że po okresie próbnym może zawrzeć z powodem umowy o pracę na czas określony. Na istnienie stosunku pracy nie ma wpływu fakt, że pracownik nie zgłosił się na badania lekarskie, celem uzyskania zdolności do pracy.

Wyniki postępowania dowodowego wskazują, że powód w procesie świadczenia pracy podlegał poleceniom przełożonych, w szczególności pozwanego, a także wyznaczonego przez niego pracownika M. T.. Nadzór dotyczył nie tylko kwestii ostatecznego odbioru zleconych prac, lecz polegał także na wydawaniu mu przez przełożonych bieżących poleceń co do świadczonej pracy. Niewątpliwie zatem w stosunku prawnym łączącym strony występował element podporządkowania powoda pracodawcy. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt: II PK 153/14 (Lex 1712814) „podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy.” Skoro zatem powód w wykonaniu konkretnych zadań w procesie świadczenia pracy podlegał przełożonym i nie miał wolnej ręki co do sposobu wykonania tych zadań to stosunek prawny łączący strony zawiera immamentną cechę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 §

1 k.p. W stosunku prawnym łączącym strony występują także inne, poza pracowniczym podporządkowaniem i obowiązkiem wykonywania poleceń elementy wskazujące na to, że w istocie był to stosunek pracy. Na przesłanki pomocne w ocenie czy określony stosunek prawny ma charakter cywilnoprawny czy też jest stosunkiem pracy wskazywał Sąd Apelacyjny w Łodzi w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 czerwca 2015 roku, sygn. akt: III AUa 1085/14 (Lex 1771028) podnosząc, że „zgodnie z 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. Zaistnieć muszą zatem cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.” W przedmiotowej sprawie ustalenia stanu faktycznego wskazują, że powód był zobowiązany pracować w miejscu wyznaczonym przez pozwanego oraz w określonych godzinach pracy. Ponadto powód miał obowiązek osobistego świadczenia pracy i nie mógł przekazać swoich zadań innej osobie. Wszystkie te przesłanki sugerują fakt zawarcia przez strony umowy o pracę. Na istnienie między stronami stosunku pracy wskazują także niektóre zachowania pozwanego, a to wypłata cyklicznie wynagrodzenia za pracę, udzielenia urlopu wypoczynkowego.

Słusznie przyjął Sąd I instancji, że z faktu istnienia między stronami stosunku pracy wynika zasadność wystawienia świadectwa pracy zgodnie z art. 97 k.p.

Sąd I instancji prawidłowo orzekł o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jednakże zastosował wadliwą podstawę prawną.

Należy przypomnieć, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. na okres od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 30 września 2012 roku. Dnia 24 lipca 2012 roku powód otrzymał oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dniem 1 sierpnia 2012 roku. Wbrew ustaleniom Sądu I instancji nie doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwany naruszył przepis art. 33 k.p. Należy zwrócić uwagę, że art. 33 k.p. dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jeżeli strony przy zawarciu umowy ustalą dopuszczalność wcześniejszego wypowiedzenia stosunku pracy, oraz gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy, tj. co najmniej 6 miesięcy i 1 dzień. Obie cytowane przesłanki muszą wystąpić łącznie.

W niniejszej sprawie strony nie tylko nie przewidziały w umowie o pracę możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, ale co jest istotniejsze, umowa o pracę została zawarta na okres 6 miesięcy (a nie dłuższy niż 6 miesięcy). Wadliwe oświadczenie woli wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę. Należy zauważyć, że Sąd I instancji prawidłowo przywrócił powodowi termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 k.p.), bowiem pracodawca nie poinformował powoda o terminie i sposobie do wniesienia odwołania. Sąd I instancji ustalił, że w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, powód legitymował się usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, co oznacza, że pozwany naruszył także art. 41 k.p.

Zgodnie art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Natomiast art. 50 § 4 k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Zatem Sąd I instancji prawidłowo orzekł o odszkodowaniu w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia