

Sygn. akt VIII *Pa* 48/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2018r. w G.

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko A. A.

o odszkodowanie, wynagrodzenie i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 12 grudnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 478/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1 590 zł (tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 48/18

UZASADNIENIE

Powód A. R. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagał się zasądzenia od pozwanej A. A.: 1) kwoty 5.500 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, 2) kwoty 43.062 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2014 roku do lipca 2016 roku, 3) kosztów zastępstwa procesowego

według norm prawem przepisanych. Ponadto wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 października 2015 roku poprzez:

- a) zmianę daty wystawienia świadectwa pracy na dzień 14 lipca 2016 roku,
- b) zmianę okresu zatrudnienia na „od dnia 25 maja 2009 roku do dnia 14 lipca 2016 roku”,
- c) zmianę wskazanego trybu rozwiązania umowy o pracę na „art. 55 § 1¹ k.p. – rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia”,
- d) zmianę zajmowanego stanowiska pracy na „kierownik budowy”,
- e) wskazanie, że powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego,
- f) wskazanie, że powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podał, że w okresie zajmowania u pozwanej stanowiska kierowniczego nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę. W związku z tym zmuszony był rozwiązać z pozwaną umowę o pracę. Powód podniósł także, że pozwana wskazała nieprawdę w świadectwie pracy m.in. w zakresie okresu zatrudnienia, bowiem stosunek pomiędzy stronami ustał dopiero z dniem doręczenia pozwanej pisma powoda rozwiązującego umowę o pracę z winy pracodawcy. Powód zaprzeczył także, ażeby przebywał na urlopie bezpłatnym i wypoczynkowym w okresach wskazanych w świadectwie pracy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wyjaśniła, że strony od 2007 roku pozostawały w konkubinacie i prowadziły wspólne gospodarstwo domowe. Z uwagi na zobowiązania finansowe powoda i toczące się przeciwko niemu postępowania egzekucyjne naklonił on pozwaną do rozpoczęcia działalności gospodarczej w zakresie prac remontowo-budowlanych, a sam został jej pracownikiem. Faktycznie jednak to powód zajmował się bieżącym funkcjonowaniem firmy i pozyskiwaniem nowych klientów. Wbrew jego twierdzeniom otrzymywał on wynagrodzenie w gotówce, które przeznaczane było na zaspokojenie potrzeb rodziny, bowiem powód nie miał obowiązku wypłaty alimentów na rzecz małoletniej córki obu stron. Pozwana wyjaśniła przy tym, że powód zawsze kategorycznie odmawiał podpisywania się na liście płac i tylko sporadycznie potwierdzał fakt otrzymania wynagrodzenia. Ponadto fakt wypłaty powodowi wynagrodzenia potwierdzany był w pisemnej informacji o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy. Powód natomiast w corocznych zeznaniach podatkowych wykazywał dochody ze stosunku pracy. Pozwana dodała, że strony w kwietniu 2015 roku rozstały się, a powód z dniem 9 czerwca 2015 roku rozpoczął swoją własną działalność gospodarczą i zaprzestał pozyskiwać klientów dla firmy pozwanej. Powód nie tylko przejął od pozwanej narzędzia, sprzęt i samochód służbowy, ale i przejął część dotychczasowych pracowników pozwanej. Ze względu więc na brak zleceń strony porozumiały się co do rozwiązania stosunku pracy na dzień 31 października 2015 roku.

Wyrokiem z 12 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej 3 720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że przed 2007 rokiem pozwana była zatrudniona w sklepie budowlanym i nigdy wcześniej nie prowadziła działalności gospodarczej. W trakcie tej pracy poznała powoda, który prowadził w tym czasie własną działalność w branży budowlanej. Po pewnym czasie ich relacje stały się bliskie i razem ze sobą zamieszkali. Z uwagi na toczące się wobec powoda postępowania egzekucyjne związane z prowadzoną przez niego firmą budowlaną namówił on pozwaną na rozpoczęcie działalności gospodarczej w zakresie prac remontowo-budowlanych. Zgodnie z zapewnieniami powoda pozwana miała tylko formalnie figurować jako właściciel firmy, natomiast wszystkimi sprawami związanymi z bieżącym funkcjonowaniem firmy miał się zajmować on sam. Rozpoczęcie wykonywania

działalności przez pozwaną nastąpiło z dniem 1 marca 2007 roku. Firma pozwanej głównie zajmowała się remontami klatek schodowych dla Zarządu (...) w G.. Początkowo powód nie zajmował w firmie pozwanej żadnej formalnej roli, choć faktycznie to on ją prowadził. W sprawach księgowych korzystano z usług biura rachunkowego. Od samego początku prowadzonej działalności pozwana zatrudniała pracowników. Naborem do pracy zajmował się powód, który przekazywał pozwanej tylko dane nowozatrudnionych pracowników w celu przygotowania przez nią umów o pracę. Powód miał swobodny dostęp do pieniędzy firmy i przeznaczał je na bieżące potrzeby. Pozwana sporządzała w stosunku do swoich pracowników, w tym do powoda listę płac każdego miesiąca, to jednak powód co do zasady nie potwierdzał swoim podpisem na liście płac faktu odebrania wynagrodzenia. Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwana założyła także akta osobowe powoda, jednakże powód poza podpisaniem się pod umowami o pracę nie podpisywał się pod innymi dokumentami, w tym np. na wnioskach urlopowych. Jakikolwiek sugestie pozwanej o konieczności zachowania porządku w dokumentacji pracowniczej powoda nie przynosiły żadnego efektu. Wszyscy pozostali pracownicy pozwanej podpisywali się pod listą płac, a pozwana prowadziła wobec nich akta osobowe. Co więcej pozostali pracownicy pozwanej wskazali zgodnie przed Sądem, że pozwana wypłacała im wynagrodzenie za pracę, aczkolwiek zdarzały się w tym zakresie opóźnienia.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że przy realizacji danej usługi remontowej powód nieformalnie pełnił funkcję kierownika budowy i nadzorował całość podejmowanych robót. Podczas tych robót nie korzystał z odzieży roboczej. Pracownicy pozwanej wiedzieli, że powód pełni rolę kierownika i we wszystkich sprawach bieżących zwracali się do niego. Powód z reguły był obecny przy realizacji danego remontu, wydawał polecenia pracownikom i organizował podział prac, kupował i przywoził na budowę materiał. Powód reprezentował też firmę w kontaktach z inwestorami. Pozwana zajmowała się prowadzeniem dokumentacji firmy, podpisywała się na protokołach odbioru wykonanych prac.

Z ustaleń Sąd I instancji wynika, że z tytułu osiągniętego przez powoda dochodu ze stosunku pracy pozwana sporządzała informację o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11). Powód w oparciu o te dane składał corocznie zeznanie podatkowe o wysokości osiągniętego dochodu (PIT-37). Przykładowo za 2015 rok pozwana podała w deklaracji PIT-11, że powód osiągnął przychód ze stosunku pracy w kwocie 10.332,44 zł. Przychód w powyższej kwocie powód wykazał w deklaracji PIT-37 za 2015 rok. W PIT – 11 za 2014 roku pozwana wskazała powodowi, iż jego przychód ze stosunku pracy wynosił w tym roku 16.892,20zł. Powód względem pozwanej nigdy nie kwestionował otrzymania takich kwot.

W dniu 30 stycznia 2008 roku stronom urodziła się córka. Środki na jej utrzymanie strony przeznaczały z dochodów uzyskiwanych z prowadzonej działalności pozwanej. Ich wzajemne relacje były w dalszym ciągu bardzo bliskie, nadal razem mieszkali, wspólnie spędzali urlopy, razem brali udział w świętach i przyjęciach okolicznościowych w rodzinie.

W pierwszej połowie 2009 roku strony dowiedziały się o kolejnym toczącym się wobec powoda postępowaniu egzekucyjnym. Powód tym razem doszedł do wniosku, że podjąć zatrudnienie u pozwanej w celu pokrycia części zadłużenia z dochodów uzyskiwanych ze stosunku pracy. Tym sposobem powód miał nadzieję na zaprzestanie wobec niego dalszych czynności procesowych przez komornika sądowego. Tym samym z dniem 27 maja 2009 roku strony zawarły pisemną umowę o pracę na okres próbny do dnia 26 sierpnia 2009 roku. Zgodnie z tą umową powód zobowiązywał się do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego za wynagrodzeniem składającego się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia brutto miesięcznie oraz premii uznaniowej. Równocześnie pozwana zgłosiła powoda do systemu ubezpieczeń społecznych.

Po upływie okresu, na który została zawarta umowa o pracę na okres próbny strony zawarły umowę o pracę już na czas nieokreślony. Wszystkie warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. Pomimo zawarcia tych umów zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie.

Z czasem relacje obu stron uległy pogorszeniu. Ostatecznie w kwietniu 2015 roku pozwana wyprowadziła się od powoda z córką i zamieszkała u swojej siostry. Powód pozostał w mieszkaniu dotychczas wspólnie zamieszkiwanym przez strony.

Z dniem 9 czerwca 2015 roku powód rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej w zakresie wykonywania robót budowlanych wykończeniowych. W związku z tym powód zaprzestał składać oferty na remonty w imieniu firmy pozwanej. Pozwana na prośbę powoda nie wypowiedziała mu umowy o pracę jeszcze przez kilka miesięcy 2015 roku, co związane było z udogodnieniami jakie powód miał czerpać z faktu posiadania statusu pracownika w ramach prowadzonej działalności. Strony ustaliły jednak ustnie, że stosunek pracy powoda z pozwaną ustanie w momencie, kiedy pozwana zacznie zwalniać pierwszych pracowników. Mniej więcej do października 2015 roku firma pozwanej ukończyła realizację wszystkich remontów. Pozwana uzgodniła z powodem, że w z dniem 31 października 2015 roku strony rozwiążą łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

W dniu 30 października 2015 roku pozwana z powodu ciężkiej sytuacji ekonomicznej firmy wypowiedziała dwóm pracownikom, tj. T. P. i D. B., umowę o pracę, ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2016 roku. Wcześniej pozwana wypowiedziała umowę o pracę jeszcze jednemu pracownikowi M. B., którego stosunek pracy ustał w dniu 31 października 2015 roku.

Sąd Rejonowy ustalił również, że D. B. jest obecnie pracownikiem powoda.

Z ustaleń Sąd Rejonowy wynika również, że w październiku 2015 roku pozwana udała się do mieszkania zamieszkiwanego przez powoda i przekazała mu świadectwo pracy – oznaczone datą 31 października 2015 roku, w którym określiła okres zatrudnienia powoda u pozwanej od dnia 27 maja 2009 roku do dnia 31 października 2015 roku. Powód nie potwierdził pozwanej faktu otrzymania tego świadectwa pracy podobnie jak robił to przy listach płac. W wystawionym powodowi na dzień 31 października 2015 roku świadectwie pracy pozwana wskazała, że powód wykonywał pracę pracownika ogólnobudowlanego, a stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Ponadto w świadectwie pracy pozwana podała, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 22 dni oraz, że korzystał z urlopu bezpłatnego w następujących okresach: od dnia 9 sierpnia 2010 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku, od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 28 stycznia 2011 roku, od dnia 14 lutego 2011 roku do dnia 28 lutego 2011 roku, od dnia 1 marca 2011 roku do dnia 4 marca 2011 roku, od dnia 1 maja 2011 roku do dnia 31 maja 2011 roku, od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, od dnia 1 lutego do dnia 21 lutego 2012 roku, od dnia 19 marca 2012 roku do dnia 31 marca 2012 roku, od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 15 kwietnia 2012 roku, od dnia 6 sierpnia 2012 roku do dnia 11 sierpnia 2012 roku, od dnia 1 października 2012 roku do dnia 12 października 2012 roku, od dnia 5 listopada 2012 roku do dnia 16 listopada 2012 roku, od dnia 1 grudnia 2012 roku do dnia 14 grudnia 2012 roku, od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 13 lutego 2013 roku, od dnia 1 marca 2013 roku do dnia 15 marca 2013 roku, od dnia 15 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku, od dnia 22 maja 2013 roku do dnia 31 maja 2013 roku, od dnia 24 czerwca 2013 roku do dnia 28 czerwca 2013 roku, od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 5 lipca 2013 roku, od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 18 sierpnia 2013 roku, od dnia 1 września 2013 roku do dnia 8 września 2013 roku, od dnia 21 października 2013 roku do dnia 25 października 2013 roku, od dnia 25 listopada 2013 roku do dnia 29 listopada 2013 roku, od dnia 14 lipca 2014 roku do dnia 25 lipca 2014 roku, od dnia 18 sierpnia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, od dnia 1 września 2014 roku do dnia 5 września 2014 roku, od dnia 27 października 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku, od dnia 24 listopada 2014 roku do dnia 28 listopada 2014 roku, 1 grudnia 2014 roku do dnia 5 grudnia 2014 roku, 1 stycznia 2015 roku do dnia 7 stycznia 2015 roku, od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia 7 lutego 2015 roku, od dnia 1 marca 2015 roku do dnia 14 marca 2015 roku, od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 15 kwietnia 2015 roku, od dnia 4 maja 2015 roku do dnia 15 maja 2015 roku, od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 12 czerwca 2015 roku, od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 14 lipca 2015 roku, od dnia 3 sierpnia 2015 roku do dnia 14 sierpnia 2015 roku, od dnia 1 września 2015 roku do dnia 14 września 2015 roku, od dnia 1 października 2015 roku do dnia 14 października 2015 roku. W październiku 2015 roku pozwana ostatni raz zgłaszała powoda do ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie ze składanymi przez pozwaną co miesiąc deklaracjami dla podatku od towarów i usług (VAT-7) oraz pozostałymi zeznaniami podatkowymi pozwana nie osiągnęła dochodu z prowadzonej działalności gospodarczej w 2016 roku.

Wprawdzie powód podpisał się w protokole odbioru prac zgodnie z umową zawartą pomiędzy pozwaną, a Rejonem (...) Nr 1 w G., co miało miejsce w dniu 18 stycznia 2016 roku, to jednak wynikało to jedynie z faktu, że powód był wskazany w umowie zawartej jeszcze w maju 2015 roku jako osoba nadzorująca. Jeżeli chodzi o protokoły odbioru, to często było tak, że powód nie był fizycznie obecny przy ich podpisaniu, tylko pozwana zabierała je do domu i przekazywała powodowi do podpisu.

W dniu 20 kwietnia 2016 roku pozwana sprzedała powodowi samochód marki F. (...). Oprócz tego powód przejął narzędzia i sprzęt z firmy pozwanej.

W dniu 12 lipca 2016 roku powód nadał w Urzędzie Pocztowym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód wskazał na ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowego obowiązku wobec pracownika polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia za czas pozostania gotowości do pracy.

Pismem z dnia 23 sierpnia 2016 roku powód zwrócił się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie błędnego oznaczenia stawiska pracy, wykorzystanego urlopu wypoczynkowego i urlopu bezpłatnego.

Sąd I instancji nie dał wiary powodowi na okoliczność tego, że miał nie otrzymywać od pozwanej wynagrodzenia za pracę przez cały okres zatrudnienia, tj. przez okres ponad 6 lat. Zdaniem Sądu I instancji trudno uznać za zgodne z doświadczeniem życiowym, ażeby którykolwiek pracownik pracował u pracodawcy bez wynagrodzenia przez tak długi okres czasu. Zdaniem Sądu I instancji twierdzenia powoda, że rzekomo utrzymywał się z drobnych prac dorywczych brzmią niewiarygodnie. Co więcej, powód w żaden sposób okoliczności tych nie wykazała w toku procesu. Sąd Rejonowy wskazał również, że Powód przez okres kilku lat utrzymywał wraz z pozwaną gospodarstwo domowe i dostarczał środki na utrzymanie córki. Świadczy o tym chociażby fakt, że pozwana nigdy nie wystąpiła przeciwko powodowi z roszczeniem alimentacyjnym na ich wspólne dziecko. Oprócz tego powód miał stały dostęp do środków z prowadzonej przez siebie faktycznie działalności, którą pozwana jedynie formalnie prowadziła. Sąd Rejonowy zaznaczył również, że powód w toku procesu nie wykazał, aby kiedykolwiek przez 6 lat swojej pracy u pozwanej wezwał pozwaną do zapłaty zaległego wynagrodzenia, a co więcej rozliczał się z Urzędem Skarbowym z tytułu osiągniętych dochodów u pozwanej i okoliczności tych również nie kwestionował. Dziwi również Sąd I instancji fakt, że akurat powód nie otrzymywałby od pozwanej wynagrodzenia za pracę zwłaszcza w sytuacji, w której świadkowie zeznający przed Sądem, a to chociażby M. B. wskazywali, że zawsze otrzymywali od pozwanej wynagrodzenie, aczkolwiek z opóźnieniem.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda również w takim zakresie, w jakim powód przeczył, ażeby jego stosunek pracy u pozwanej ustał z końcem października 2015 roku, tylko dopiero w lipcu 2016 roku kiedy to powód rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Twierdzenia powoda w tym zakresie pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana faktycznie kończyła wykonywanie swojej działalności gospodarczej pod koniec 2015 roku, a nawet już w październiku 2015 roku. Świadek T. P. zeznał, że pracował u pozwanej do stycznia 2016 roku oraz, że wiedział, iż przestał pracować u pozwanej bo ta zamykała firmę. Świadek P. B. – pracownik Zarządów (...) w G. zeznał natomiast, iż ostatnie prace były wykonywane przez pozwaną we wrześniu lub w październiku 2015 roku. Potem nie było już współpracy bo pozwana przestała składać oferty. Świadek M. B. zeznał, że pracował u pozwanej do końca października 2015 roku. Trudno zatem uznać, zdaniem Sądu I instancji, iż powód pozostawał w zatrudnieniu u pozwanej aż do lipca 2016 roku zwłaszcza, że już w 2015 roku otworzył własną działalność gospodarczą, przejął od pozwanej narzędzia, część pracowników, a co więcej w kwietniu 2016 roku nabył od pozwanej F. (...), który to samochód nie był już potrzebny pozwanej w związku z zaprzestaniem wykonywania działalności gospodarczej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo jest niezasadne.

Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu,

niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego – art. 85 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał również, że pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i nie może zostać zwolniony z powyższego obowiązku z tego powodu, że jego wykonanie stanowi dla niego nadmierne obciążenie finansowe. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy i nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej. Dalej wskazał, że w myśl art. 94 pkt 5 i pkt 9a k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Paragraf 8 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996 roku, Nr 62, poz. 286 ze zm.) stanowi, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Sąd Rejonowy zaznaczył że pomimo braku przedstawienia przez pozwaną podpisanych przez powoda list płac, uznał że pozwana nie naruszyła obowiązku wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda o nieotrzymywaniu od pozwanej wypłat wynagrodzenia i to przez okres kilku lat. Ponadto wskazał, że pozwana corocznie wystawiała wobec powoda informację o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11), na podstawie których powód składał zeznania podatkowe, a powód nigdy nie kwestionował względem pozwanej kwot wynikających z PIT -11. W ocenie Sądu I instancji zasługują na uwzględnienie twierdzenia pozwanej, że powód miał dostęp do środków z działalności pozwanej i pozwana nie miała wobec niego zaległości z tytułu comiesięcznych wypłat wynagrodzenia. Powód, wykorzystując jednak swoją pozycję w firmie i relację osobistą z pozwaną nie widział potrzeby potwierdzania pozwanej listy płac. Co więcej zdaniem Sądu Rejonowego powód pobierając od pozwanej PIT – 11 i na jego podstawie rozliczając się z Urzędem Skarbowym potwierdził, że wynagrodzenie wskazane w ww. dokumencie otrzymał, a zatem brak podpisanych przez powoda list płac nie może stanowić na korzyść powoda. Sąd Rejonowy w pełni podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 roku, że pokwitowanie, jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., nie jest dowodem rzeczywistego stanu rzeczy, lecz jedynie stwarza korzystne dla dłużnika domniemanie, że świadczenie faktycznie spełnił. Domniemanie to może być obalone przez wierzyciela. Pokwitowanie należy do oświadczeń wiedzy, mających charakter potwierdzenia faktów, niebędących oświadczeniami woli. Nie kreuje ono skutków prawnych w znaczeniu wywierania wpływu na ukształtowanie stosunku zobowiązaniowego, lecz jedynie potwierdza zaistnienie faktu, którym jest spełnienie świadczenia. Wskazał, że funkcją pokwitowania jest ułatwienie dłużnikowi udowodnienia spełnienia świadczenia, czego dowód, zgodnie z art. 6 k.c., na nim spoczywa. Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie ze swym charakterem pokwitowanie może być zakwestionowane, a domniemanie z niego wynikające obalone, jako nieodpowiadające rzeczywistemu stanowi rzeczy. Pokwitowanie (stan stwierdzony w pokwitowaniu) podlega więc ocenie w kategoriach prawdy lub fałszu, co z oczywistych względów nie odnosi się do oświadczeń woli, które takiej weryfikacji nie podlegają (sygn. akt II PK 95/07, LEX nr 465927). Oznacza to, że brak dowodu pokwitowania przez powoda odbioru wynagrodzenia jako okoliczność działająca na korzyść powoda mógł być na gruncie niniejszej sprawy skutecznie obalony innymi środkami dowodowymi, bowiem dowód ten nie ma charakteru niezastępowanego jak na przykład dowód z opinii biegłego sądowego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. W ocenie Sądu I instancji pozwana podołała temu obowiązkowi i wykazała, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę jest nieuzasadnione (a to chociażby zeznaniami świadków, dokumentami PIT -11, domniemaniami faktycznymi). Dalej wskazał, że w części ustalającej stan faktyczny świadkowie zeznali przed sądem, że otrzymywali od pozwanej wynagrodzenie za pracę, a tym samym zeznania te w pełni korespondują z zeznaniami pozwanej w tym zakresie pomimo braków podpisanych list płac przez powoda z tytułu otrzymanego od pozwanej wynagrodzenia za pracę.

Odnosząc się do kolejnego roszczenia dochodzonego przez powoda, tj.: żądania zasądzenia od pozwanej odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, Sąd Rejonowy podniósł, że

podstawą materialną tego żądania jest przepis art. 55 § 1¹ zd. pierwsze k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na podstawie natomiast art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Następnie Sąd I instancji wskazał, że normy prawne zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Stanowią one po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia, oceniany według okoliczności obiektywnych. Naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika może nastąpić z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Pracownik w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie winien wskazać przyczynę tego rozwiązania. Ponadto wskazuje się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują.

Podstawą wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę w trybie

art. 55 § 1¹ k.p. może być także istotne naruszenie jego interesów majątkowych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (sygn. I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516) wyraził pogląd, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ KP) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest bezzasadne, ponieważ złożone przez powoda w dniu 12 lipca 2016 roku pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie zrodziło żadnych skutków w sferze prawa materialnego, a to z uwagi na fakt, że strony nie wiązały już wówczas stosunek pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego stosunek pracy łączący strony od maja 2009 roku ustał w dniu 31 października 2015 roku w drodze czynności konkludentnej. Sąd I instancji wskazał, że w kwietniu 2015 roku doszło do rozpadu konkubinatu stron, co w konsekwencji przełożyło się na zaprzestanie wykonywania przez pozwaną działalności gospodarczej. Od tego momentu firma pozwanej nie realizowała nowych projektów i jedynie kończyła rozpoczęte wcześniej remonty. Ostatecznie w październiku 2015 roku pozwana faktycznie zaprzestała wykonywać działalność gospodarczą. Powód natomiast rozpoczął na swój rachunek prowadzenie działalności w tej samej co pozwana branży. W dniu 31 października 2015 roku strony, jak wynika z ustaleń Sądu, porozumiały się co do rozwiązania umowy o pracę z tym dniem, co wyraziło się w fakcie sporządzenia przez pozwaną świadectwa pracy i przekazania powodowi niezwłocznie przez pozwaną tego świadectwa pracy, aczkolwiek powód nie potwierdził odbioru tego świadectwa pracy.

Ponadto, zgodnie z orzeczeniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy także nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ 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.

Terminy określone w przepisie art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono. Tym samym nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego normujące postępowanie w razie uchybienia i przywrócenia terminu (art. 167 – 172 k.p.c.). Pracownik, który spóźni się z żądaniem sprostowania świadectwa pracy nie traci jednak prawa do takiego sprostowania. P. analogiam do przywrócenia terminu w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy pracownikowi przysługuje na podstawie art. 265 § 1 k.p. prawo zwrócenia się do sądu o przywrócenie wskazanego terminu. Zgodnie bowiem z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy – w terminie czynności (...) sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.).

Sąd I instancji zaznaczył, że powód uchybił 7-dniowemu terminowi z art. 97 § 2¹ k.p., bowiem ostatnim dniem, w którym mógł skutecznie dochodzić od pozwanej świadectwa pracy był dzień 7 listopada 2015 roku, skoro w dniu 31 października 2015 roku otrzymał od pozwanej świadectwo pracy. Tymczasem powód zwrócił się z takim wnioskiem do pozwanej dopiero w dniu 23 sierpnia 2016 roku, czyli 9 miesięcy po terminie. Stąd już z samego tylko tego względu roszczenie powoda podlegało oddaleniu. Z przyczyn wskazanych w części ustalającej stan faktyczny Sąd I instancji dał wiarę pozwanej, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 31 października 2015 roku i pozwana w tym samym dniu przekazała powodowi świadectwo pracy. Już wówczas powód miał możliwość złożenia wniosku o sprostowanie tego świadectwa pracy, czego jednak nie uczynił. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie tylko złożył taki wniosek po upływie kilku miesięcy ale i na etapie postępowania sądowego wielokrotnie w tym zakresie rozszerzał pozew pomimo tego, że na etapie postępowania sądowego był już reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Zdaniem Sądu I instancji powód przeczył, aby otrzymał od pozwanej pierwszy raz świadectwo pracy w październiku 2015 roku i nie wykazał przyczyn uchybienia terminowi (o kilka miesięcy) do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. W tym stanie rzeczy roszczenie powoda w tym zakresie podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanej Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p. oraz przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia powództwa), a to na mocy § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust 2 oraz ust. 3 tego rozporządzenia.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisu prawa procesowego, mające wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zakresu swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, co skutkowało błędną oceną stanu faktycznego i wywiedzeniem błędnych ustaleń w zakresie:

a) okoliczności, a to daty i trybu ustania stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną poprzez ustalenie, iż do ustania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron z dniem 31 października 2015 r., podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż umowa o pracę rozwiązana została na mocy wypowiedzenia dokonanego przez powoda z dniem 14 lipca 2016 r., a nadto brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących o wyrażeniu przez powoda zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron

b) otrzymania przez powoda świadectwa pracy poprzez dokonanie ustalenia, iż świadectwo to zostało powodowi osobiście wręczone przez pozwaną w październiku 2015 r., podczas gdy świadectwo lo opatrzone jest datą 31 października 2015 r., a więc nic mogło zostać przekazane powodowi w dacie wcześniejszej, a nadto z przedstawionych przez powoda dowodów wynika, iż świadectwo pracy otrzymał on dopiero w toku niniejszego postępowania;

c) prowadzenia przez pozwaną akt osobowych powoda oraz list jego płac i pracy poprzez dokonanie ustalenia, że takowe nie były prowadzone, gdyż powód odmawiał podpisania się pod dokumentacją, podczas gdy ustalenie takie jest nielogiczne w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego;

d) posiadania przez powoda dostępu do pieniędzy firmy poprzez ustalenie, że powód, w trakcie swojego zatrudnienia, posiadał swobodny dostęp do środków uzyskiwanych przez pozwaną z prowadzonej działalności gospodarczej, które przeznaczał na własne potrzeby, podczas gdy w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym nie znalazły się żadne dowody choćby uprawiające tę okoliczność, a nadto sama pozwana nie wywodziła posiadania przez powoda takiego dostępu w trakcie trwania stosunku pracy pomiędzy nimi;

e) daty zakończenia prowadzenia przez pozwaną działalności gospodarczej poprzez dokonanie ustalenia, iż doszło do tego w październiku 2015 r., podczas gdy do dnia dzisiejszego pozwana figuruje w (...) jako podmiot aktywny w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, a nadto jeszcze z początkiem 2016 r. pozwana zatrudniała pracowników i wykonywała czynności związane z prowadzeniem działalności;

f) przejęcia przez powoda narzędzi, sprzętu i pracowników z firmy pozwanej poprzez dokonanie ustalenia, że takie przejęcie miało miejsce, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nic wynika, aby powód przejął od pozwanej jakiegokolwiek materiały, narzędzia czy też pracowników;

2. naruszenie przepisu prawa procesowego, mające wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na bezpodstawnym odmówieniu wiary w całości twierdzeniom powoda, przy całkowitym przyznaniu waloru wiarygodności zeznaniom pozwanej i w konsekwencji oparcie zapadłego rozstrzygnięcia wyłącznie na twierdzeniach pozwanej, które to zeznania są nielogiczne, a nadto nie korespondują z zeznaniami świadków, w szczególności T. P. i D. B., które z kolei zbieżne są i spójne z zeznaniami powoda;

3. naruszenie przepisu prawa procesowego, a to art. 328 § 2 k.p.c. polegające na nic poddaniu w wystarczającym stopniu w uzasadnieniu wyroku przyczyn odmówienia wiarygodności i mocy dowodowej dowodowi z zeznań powoda;

4. naruszenie przepisu prawa materialnego, a to art. 94 pkt 5 k. p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że na pozwanej, jako pracodawcy, nie ciążył obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, podczas gdy Kodeks pracy nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyjątków, a sama pozwana winna czynić zadość obowiązkowi ciążącym na niej jako pracodawcy;

5. naruszenie przepisu prawa materialnego, a to art. 94 pkt 9a k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że na pozwanej, jako pracodawcy, nie ciążył obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy powoda i jego akt osobowych, podczas gdy Kodeks pracy nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyjątków, a sama pozwana winna czynić zadość obowiązkowi ciążącym na niej jako pracodawcy;

6. nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy z powodu uznania, że powód nie zachował trybu odwoławczego, przewidzianego art. 97 § 2' k.p. w sytuacji, w której nie tylko działania powoda uczyniły zadość wymogom zwrócenia się do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy, ale również nie zachowanie tego trybu nie wyłącza możliwości dochodzenia sprostowania świadectwa pracy w postępowaniu sądowym.

Strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, względnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Domagała się również zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zażądała zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

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 należało uznać apelację powoda za bezzasadną.

Zarzuty podnoszone przez skarżącego nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, i pominął istotne wnioski dowodowe. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Powód zarzucił, że Sąd I instancji naruszył prawo procesowe, a to art. 233 kpc poprzez przekroczenie zakresu swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy ocenia ten zarzut za dalece chybiony, gdyż właśnie z zasad logiki i doświadczenia życiowego wynika, że skoro ubezpieczony rozliczał się na podstawie wystawionych dokumentów PIT z Urzędem Skarbowym musiał pobierać wynagrodzenie, niezależnie od tego czy podpisywał dokument potwierdzający fakt jego otrzymania. Z akt sprawy nie wynika również, aby powód kiedykolwiek kwestionował znajdujące się tam dane. Ponadto dalece wątpliwe jest, że ubezpieczony nie otrzymywał wynagrodzenia przez okres dwóch lat. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że w takich przypadkach pracownik podejmuje niezbędne działania w celu uzyskania należnej mu kwoty wynagrodzenia niezwłocznie. Trafnie również Sąd I instancji wskazał że strony ustaliły ustnie, że stosunek pracy powoda z pozwaną ustanie w momencie, kiedy pozwana zacznie zwalniać pierwszych pracowników- co też miało miejsce pod koniec roku. Mniej więcej do października 2015 roku firma pozwanej ukończyła realizację wszystkich remontów. Pozwana uzgodniła z powodem, że w z dniem 31 października 2015 roku strony rozwiążą łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron. Sąd I instancji słusznie w tym zakresie dał wiarę zeznaniom powoda. Pozwana faktycznie pod koniec 2015 r. zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej, nie składała ofert, zwalniała pracowników, a powód w żaden sposób nie wykazał również, że był gotowy do świadczenia pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 października 2015 r. W ocenie Sądu II instancji ustalenia Sądu I instancji są spójne i logiczne, a podniesiony zarzut nie jest trafny.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 kpc polegającego na bezpodstawnym odmówieniu wiary w całości twierdzeniom powoda, przy całkowitym przyznaniu waloru wiarygodności zeznaniom pozwanej i w konsekwencji oparcie zapadłego rozstrzygnięcia wyłącznie na twierdzeniach pozwanej, które zdaniem powoda są nielogiczne, a nadto nie korespondują z zeznaniami świadków, w szczególności T. P. i D. B., podnieść należy, że jest on również chybiony. Wskazani świadkowi do końca nie wiedzieli jakiego rodzaju umowę zawarł powód, jakie były ustalenia między stronami. Nie posiadali oni żadnych precyzyjnych informacji. W tym zakresie ustalenia Sądu I instancji również są właściwe.

Chybiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 kpc, polegający na nie podaniu w dostateczny sposób w uzasadnieniu wyroku przyczyn odmówienia wiarygodności i mocy dowodowej dowodowi z zeznań powoda. Sąd I instancji w sposób precyzyjny i wyczerpujący wskazał, w jakim zakresie i z jakich przyczyn odmówił wiary zeznaniom powoda.

Nie zasługuje na uwzględnienie również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 95 pkt 5 i art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy. Jak już wyżej wskazano ubezpieczony otrzymywał od pozwanej PIT. Nie kwestionował wskazanych tam kwot. Na jego podstawie rozliczał się z Urzędem Skarbowym. Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, że pozwana wywiązywała się z ciężącego na niej obowiązku wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę. Tym samym nie sposób uznać, że doszło do naruszenia ww. norm prawnych.

Odnosząc się z kolei do zarzutu dotyczącego sprostowania świadectwa pracy, Sąd II instancji podzielił ustalenia Sądu I instancji, że jest on spóźniony. Słusznie ustalił Sąd I instancji, że powód zwrócił się z takim wnioskiem do pozwanej dopiero w dniu 23 sierpnia 2016 roku, czyli ponad 9 miesięcy po terminie, ponieważ jak już wyżej wskazano umowa uległa rozwiązaniu 31 października 2015 roku. Tym samym powód uchybił 7-dniowemu terminowi z art. 97 § 2¹ k.p.

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

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust.1 pkt 1, 2 i 3 , §2 ust 5 i §10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia