

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2012 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **D. C.**

przeciwko **J. C. - Hotel (...)**

o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka D. C. w pozwie wniesionym przeciwko J. C. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Hotel (...) w W. domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 30.04.2012 r. przez wskazanie w nim, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w drodze złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, okresu zatrudnienia powódki w okresie od 09.03.2009 r. do 30.07.2012 r. oraz ustalenia, że powódce przysługuje prawo do wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę, tj. do dnia 30.07.2012 r. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 09.03.2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka miała pracować na stanowisku kosmetyka z wynagrodzeniem w wysokości 3000 zł brutto. W okresie od 26.04.2012 r. do 08.06.2012 r. powódka chorowała i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pod koniec kwietnia 2012 r. w trakcie nieporozumienia małżeńskiego pozwany wykrzyczał, że zwalania powódkę i rzucił jej świadectwo pracy datowane na dzień 30.04.2012 r. Powódka nigdy nie otrzymała od pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie oraz nie zawierała z pozwanym żadnego porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Niemniej jednak powódka przyjęła do wiadomości, że 30.04.2012 r. pozwany złożył oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, co miało miejsce w czasie jej choroby. Mimo złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca nie udzielił powódce odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew pozwany J. C. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika podniosła, że pozew został złożony 27.06.2012 r. i jako spóźniony powinien zostać oddalony. Zgodnie bowiem z art. 97 § 2<sup>1</sup> kp pracownikowi w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy (lub po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego na dopowiedź pracodawcy) przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu rejonowego, który jest właściwy rzeczowo do rozpoznania tego rodzaju spraw. Powódka złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w dniu 07.05.2012 r., a po bezskutecznym upływie terminu na udzielenie dopowiedzi przez pracodawcę miała 7 dni na wniesienie pozwu. Zdaniem pozwanego, wniesienie pozwu w dniu 27.06.2012 r. nastąpiło z przekroczeniem terminu, jednocześnie powódka nie zwróciła się o przywrócenie

terminu do jego wniesienia. Pozwany przyznał, że powódka jest jego małżonką i że w dniu 09.03.2009 r. strony zawarły umowę o pracę. Jednak powódka od pewnego czasu nie świadczył pracy, co wywołało u pozwanego przekonanie, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów i dlatego zdecydował się na zakończenie stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Powódka urodziła dziecko w dniu 07.10.2011 r. , wcześniej od 29.07.2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Przez cały okres ciąży nie świadczyła pracy. Żądanie powódki, wobec pozorności umowy o pracę, stanowi nadużycie prawa.

W toku postępowania powódka sprecyzowała żądanie zgłoszone w pozwie w ten sposób, że oprócz sprostowania świadectwa pracy, domagała się także zapłaty kwoty 9000 zł. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 09.03.2009 r. powódka D. C. oraz pozwany J. C. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka została zatrudniona na stanowisku kosmetyka z wynagrodzeniem w kwocie 3000 zł. brutto. W dniu 23.05.2009 r. strony zawarły związek małżeński.

dowód: okoliczność bezsporna

Strony zamieszkiwały w domu położonym niedaleko hotelu (...) w W.. Do ich mieszkania (...) w tygodniu przychodziła z hotelu pokojowa M. Ś.. Także posiłki powódka zamawiała z kuchni hotelowej.

dowód: zeznania świadka M. Ś. k. 41

W czasie obowiązywania umowy o pracy powódka nie świadczyła pracy. Nie przychodziła do gabinetu kosmetycznego i nie wykonywała żadnych usług kosmetycznych. W grafikach pracy w gabinecie kosmetycznym powódka nie była uwzględniana. Listy obecności podpisywała w hotelu raz lub dwa razy w miesiącu. Powódce wypłacano co miesiąc wynagrodzenie w kwocie 3000 zł. brutto. W ewidencji odnotowano, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy.

dowód: zeznania świadka B. M. k. 34-35

zeznania świadka B. R. k. 35,

zeznania świadka B. W. k. 35-36

zeznania świadka E. W. k. 41-42

zeznania świadka M. Ś. k. 41

zeznania powódki D. C. k. 42

Powódka uczestniczyła w szkoleniu w Akademii (...) w W. organizowanym przez firmę (...). Za szkolenie powódki, w odróżnieniu od innych pracowników, w całości zapłacił pozwany. Z firmą (...) hotel podpisał umowę o współpracy. Aby uczynić zadość wymaganiom firmy (...), poinformowano ją, że osobą nadzorującą pracę gabinetu kosmetycznego jak dyrektor będzie powódka. W kontaktach z firmą (...) powódka była wskazywana jako dyrektor w obawie przed rozwiązaniem umowy. Mimo takich deklaracji, umowa o pracę z powódką nie uległa zmianie.

dowód: zeznania świadka B. W. k. 35-36

Od dnia 29.07.2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W dniu 07.10.2011 r. stronom urodziło się dziecko. Po urodzeniu dziecka powódka do marca 2012 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. W okresie od 26.04.2012 r. do 08.06.2012 r. powódka była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim.

dowód: okoliczność bezsporna

W dniu 30.04.2012 r. pozwany wręczył powódce świadectwo pracy, w którym wskazano datę rozwiązania umowy o pracę (...).04.2012 r. i tryb rozwiązania umowy o pracę – porozumienie stron. Powódka nie wyrażała zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tej dacie i w tym trybie.

dowód: okoliczność bezsporna

W dniu 07.05.2012 r. powódka zwróciła się do pozwanego na sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany pozostawił pismo powódki bez odpowiedzi. Powódka wniosła pozew w niniejszej sprawie w dniu 27.06.2012 r.

dowód: okoliczność bezsporna

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

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie odnieść się należy do zarzutu pozwanego odnośnie przekroczenia przez powódkę terminu do wniesienia odwołania o sprostowanie świadectwa pracy. W ocenie Sądu Rejonowego jest on nieuzasadniony.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem 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. Powyższa regulacja nie wskazuje terminu do wniesienia powództwa w przypadku milczenia pracodawcy w kwestii żądania sprostowania świadectwa pracy. Mowa w niej jedynie o terminie do wniesienia odwołania do sądu w przypadku odmowy sprostowania tego dokumentu. Stąd nie może być, zdaniem Sądu, mowy o przekroczeniu przez powódkę terminu do wniesienia pozwu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na stwierdzoną przez sąd nieważność umowy o pracę z uwagi na jej pozorność. Zgodnie z art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 22. § 1 kp stanowi, że 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. Z ustaleń Sądu, poczynionych w oparciu o zeznania świadków B. W., B. R., B. M., M. Ś., E. W., czy nawet w oparciu o zeznania powódki i pozwanego wynika, że powódka nie świadczyła pracy w hotelu (...). Powódka zeznała, że w dacie zawarcia umowy pozwany oraz B. W. ustalili, że zostanie ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Pozwany natomiast dodał, że mimo nieświadczenia pracy, powódka miała wypłacane wynagrodzenie i opłacane składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych. Skoro zatem powódka nie wykonywała podstawowego elementu stosunku pracy, a mianowicie nie świadczyła jej, nie można było przyjąć, by doszło do nawiązania między stronami stosunku pracy. Za świadczenie pracy nie można było uznać udziału powódki w szkoleniu organizowanym przez firmę (...), czy też reprezentowanie pozwanego w kontaktach z tą firmą. Takie sytuacje miały miejsce sporadycznie i z pewnością nie wiązały się ze stałym świadczeniem pracy przez powódkę. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r. (II UK 14/12) umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 03.04.2012 r. (III AUa 1627/11, LEX nr 1163474), w którym wskazał, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Sąd Rejonowy w pełni podziela powyższe tezy, które mimo że dotyczą spraw zapadłych na gruncie ubezpieczeń

społecznych, to jednak w niniejszej sprawie mają zastosowanie z uwagi na poruszany w nich element pozorności stosunku pracy.

Skoro zatem umowa o pracę łącząca strony była nieważna z uwagi na jej pozorność, to na stronie pozwanej nie mógł spoczywać obowiązek wydania świadectwa pracy, a tym samym jego sprostowania. Jak stanowi art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. To świadectwo pracy, które zostało powódce wręczone w dniu 30.04.2012 r., nie stanowi dowodu na okoliczność zatrudnienia powódki. Dotyczy ono bowiem czynności z punktu widzenia prawa nieważnej. Powódka nie mogła zatem skutecznie dochodzić sprostowania treści świadectwa pracy w zakresie okresu zatrudnienia jak i trybu rozwiązania umowy o pracę.

Z tych też względów roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy oddalił także żądanie powódki o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w kwocie 9000 zł. W świetle bowiem powyższych ustaleń Sądu w zakresie braku między stronami stosunku pracy, nieuzasadnione są także roszczenia powódki integralnie związane ze stosunkiem pracy tj. wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o treść art. 98 kpc.