Sygn. akt IV P 177/12

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 oddala,

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 nazwa 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 powódką miała pracować na stanowisku kosmetologa 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 [1] kp pracownikowi w ciągu 7 dni od zawiadomienie o odmowie sprostowania świadectwa pracy (lub po bezskutecznym upływie terminu przeznaczonego 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, ze 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 pozoru 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 kosmetologa 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 § 2^1 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 pozoru. 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 pozoru 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.