

Sygn. akt IV P 120/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: S. G., J. C.

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 maja 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko J. G.

o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie

I. ustala, iż strony powoda K. R. jako pracownika i stronę pozwaną J. G. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlana (...) jako pracodawcę łączyła umowa o pracę od 15 września 2017 roku do 25 października 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy;

II. zasądza od strony pozwanej J. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlana (...) na rzecz powoda K. R. kwotę 6.537,70 zł netto (sześć tysięcy pięćset trzydzieści siedem złotych siedemdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 2.213,53 zł od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty,

- 2.213,53 zł od dnia 1 października 2017 roku do dnia zapłaty,

- 2.110,64 zł od dnia 26 października 2017 roku do dnia zapłaty;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2000,00 zł;

V. nakazuje stronie pozwanej J. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlana (...) uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 327,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód K. R. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o ustalenie, że był zatrudniony u pozwanego J. G. w okresie od 15 września 2017 roku do 25 października 2017 roku oraz o zasądzenie tytułem wynagrodzenia i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kwot po 2213,53 zł netto za sierpień i wrzesień oraz 1810,64 zł netto za październik oraz 300 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W uzasadnieniu podał, że 14 sierpnia 2017 roku została zawarta umowa o pracę na czas 1 miesiąca; potem do 25 października 2017 roku pracował bez umowy

o pracę; nie otrzymał wynagrodzenia, w toku postępowania podniósł także, że nie otrzymał ekwiwalentu za urlop ani wynagrodzenia zasadniczego i za nadgodziny, podniósł, że przepracował 141 nadgodzin. Wniósł także o zasądzenie 1000 zł odsetek.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznał, że zatrudnił powoda w okresie wskazanym w umowie o pracę i wypłacił za ten okres wynagrodzone, zaprzeczył zaś aby zatrudnił powoda po tym okresie.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powód K. R. został zatrudniony u pozwanego J. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlana (...) na podstawie umowy o pracę od dnia 14 sierpnia 2017 roku. Formalnie zawarto umowę o pracę na czas określony 1 miesiąca, w której wskazano wynagrodzenie 2000 zł brutto. Powód pracował jako na budowie jako pracownik budowlany.

Po upływie okresu wskazanego w powyższej umowie powód nadal wykonywał obowiązki pracownicze na budowie na rzecz pozwanego. Ustna umowa o pracę łączyła strony do 25 października 2017 roku.

W okresie zatrudnienia powód pracował na budowie we W.. Około godziny 6 rano pozwany zabierał powoda spod domu i zawoził do W., tam pracowali od godziny 7, zakończenie pracy było w różnych porach, nawet o godzinie 17 lub 18. Pozwany odwoził pracowników do domu. Powód pracował także w soboty, a w razie niepogody wykonywał czynności na innej budowie, która była pod dachem.

Za okres za który została sporządzona pisemna umowa zostały sporządzone listy płac i roczna ewidencja obecności w pracy.

DOWÓD: akta osobowe

Listy płac k. 5,6

Roczna karta ewidencji obecności w pracy k. 77

Zeznania świadków R. R. k. 60, płyta CD k. 63

J. R. k. 60-61, płyta CD k.63

A. R. k. 70, płyta CD k. 72

B. J. k. 70, płyta CD k. 72

W dniu 5 września 2017 roku o godzinie 9:40 powód został przyjęty do (...) Szpitala (...) we W. i przebywał tam do 7 września 2017 roku.

DOWÓD: karta informacyjna k. 3

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo jest częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków R. R., J. R., A. R., B. J. oraz powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanym świadkom, bowiem twierdzenia tych osób były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie ci potwierdzili fakt pracy powoda na rzecz pozwanego. Analogiczną ocenę Sąd przyznał zeznaniom powoda, gdyż jego relacja koresponduje z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków i jest zgodna z ustaleniami poczynionymi przez Sąd.

Zgodnie z treścią art. 22 kp 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. Należy jednak pamiętać, że „zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych”.<sup>1</sup> Przy ustalaniu rodzaju umowy wiążącej strony sąd powinien kierować się zarówno nazwą umowy określoną przez strony<sup>2</sup>, brzmieniem jej postanowień oraz zgodnym zamiarem stron wyrażonym w oświadczeniu woli<sup>3</sup>.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód w okresie od 14 sierpnia do 14 września 2017 roku wykonywał prace na rzecz pozwanego. Okoliczności tej pozwany nie kwestionował i potwierdza ją zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Pozwany podniósł natomiast, że po tym okresie stron nie łączyła już umowa o pracę i powód nie wykonywał żadnych czynności na rzecz pozwanego.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Ponadto wskazać należy, że niezależnie od tego czy strony łączyłaby umowa o pracę, umowa zlecenia czy też umowa o współpracy, to umowa taka powinna zostać zawarta z powodem przed dopuszczeniem go do pracy i rozpoczęciem przez niego wykonywania jakichkolwiek czynności. Wskazać również należy, że niezachowanie formy pisemnej, o której mowa w art. 29 § 1 k.p., nie powoduje nieważności umowy o pracę. Wprost przeciwnie umowa o pracę może być zawarta w formie ustnej lub w wyniku zgodnego zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie. Do zawarcia umowy przez dopuszczenie do pracy może dojść zarówno w sytuacji, gdy jest to pierwszy dzień pracy nowego pracownika, jak i w sytuacji gdy – za wiedzą pracodawcy – po ustaniu umowy zawartej np. na czas określony lub po upływie okresu wypowiedzenia pracownik kontynuuje wykonywanie swoich obowiązków. W każdej takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy. Otrzymanie pisemnego potwierdzenia jest bowiem prawem pracownika. Pracodawca powinien zatem najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy sporządzić potwierdzenie, a następnie doręczyć je pracownikowi.

Powód sprostał obowiązkowi wykazania, że pracował u pozwanego także w okresie od 15 września do 25 października 2017 roku, że pracował w nadgodzinach, bowiem przedstawił dowody z zeznań świadków, którzy potwierdzili, że pozwany przyjeżdżał po powoda i po pracy odwoził powoda do domu. Okoliczność taka wynika z zeznań świadków R. R., (która potwierdziła, że mąż pracował u pozwanego do października 2017r, wyjeżdżał około godziny 6 wracał około godziny 20); A. R. i B. J. (którzy potwierdzili, że widzieli, jak pozwany przyjeżdżał po powoda rano i odwoził wieczorem, a także że było to w okresie do października 2017 roku). Wiarygodności świadkom nie odbiera fakt, że są to osoby bliskie powodowi. Osoby te mieszkają z powodem i widziały jak pozwany przyjeżdżał. Trudno w takiej sytuacji domniemywać, że pozwany przyjeżdżał po powoda i zabierał go codziennie w innym celu niż – jak wskazuje powód

w zeznaniach - zawiezenie do pracy. Także świadek J. R. potwierdził, że pracował razem z powodem u pozwanego od około 15 sierpnia do października 2017 roku, pracowali razem na budowie koło W., pozwany przyjeżdżał po nich około godziny 6, a wracali różnie około godziny 18, 19 chociaż zdarzało się że pracowali do godziny 19. Tym samym Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego oraz świadka G. K..

Wskazać w tym miejscu należy, że zeznawania co do okresu zatrudnienia powoda pozwanego nie są wiarygodne. Pozwany przyznał, że nie wymagał potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia gdyż miał zaufanie do pracowników, przyznał także że na budowie pracował brat powoda, który nie miał umowy.

Bezspornym w sprawie było, że powód pracował u pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie wskazanym w pisemnej umowie – 14 sierpnia -14 września 2017 roku. Jednak nawet za ten okres dokumentacja przedłożona przez pozwanego nie jest wiarygodna. Pozwany nie sprostował nawet wykazaniu, że za okres co do którego przyznawał, że zatrudniał powoda, powodowi zostało wypłacone należne wynagrodzenie. To powód dołączył do pozwu kopie listy płac za sierpień i wrzesień 2017 roku na których są adnotacje o pobraniu zaliczek. Pozwany po przedstawieniu tych dokumentów wskazał, że te adnotacje pisała żona pozwanego, zaś pozwany miał notatki w zeszycie. Podkreślić należy, że pozwany jest osobą prowadząca działalność gospodarczą i powinien dochować staranności w prowadzeniu swoich spraw. To na pracodawcy - w przypadku sporu - spoczywa obowiązek wykazania uiszczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia, w szczególności jeżeli tego wynagrodzenia nie przelewa na konto bankowe pracownika. Nie podpisane adnotacje żony pozwanego o pobranych zaliczkach takim wykazaniem nie są.

Ponadto prowadzona przez pozwanego dokumentacja nawet za okres bezsporny nie jest rzetelna. Z ewidencji czasu pracy wynika, że powód pracował od 14 sierpnia do 13 września 2017r od poniedziałku do piątku po 8 godzin, z wyjątkiem 15 sierpnia (święto). W pierwszej kolejności wskazać należy, że jest to dokument nazwany roczna karta ewidencji czasu pracy, a więc nie spełnia wymogów stawianym liście obecności – brak jest wpisanych godzin pracy i podpisu pracownika. Ponadto – co odbiera temu dokumentowi walor wiarygodności – z ewidencji tej wynika, że powód pracował po 8 godzin także w dniach od 5 do 7 września 2017 roku, kiedy to powód przebywał w szpitalu. Okoliczność pobytu w szpitalu wynika z karty informacyjnej leczenia. Tym samym w tych dniach powód nie mógł wykonywać pracy. Okoliczności te nakazują uznać, że pracodawca nie wykonywał obowiązku prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy. Podkreślić należy, że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 kp. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W związku z powyższym należało uznać, że przedłożona dokumentacja jest nierzetelna i nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda, w tym także na jej podstawie nie można ustalić, że powód nie pracował po 14 września 2017 roku (w szczególności mając na uwadze zeznania świadków co do codziennego zabierania powoda przez pozwanego). Tym samym należało ustalić, że strony łączyła umowa o pracę także po 14 września 2017 roku – do 25 października 2017 roku.

Powód wniósł także o zasądzenie wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 22 i 94 pkt. 5 oraz 78 kp za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które powinno być wypłacane terminowo, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek ustalony w art. 151 kp. Na mocy zaś art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Skoro powód wykazał, że pracował od poniedziałku do piątku oraz w niektóre soboty to na pozwanym - zgodnie z art. 6 kc - spoczywał obowiązek wykazania, że wynagrodzenie i wynagrodzenie za nadgodziny nie należy się powodowi lub że zostało wypłacone. To pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy i list płac, zaś w przypadku ich nie przedłożenia należało w tym zakresie uznać żądania powoda za zasadne. Wobec zarzutów co do prowadzonych przez pozwanego ewidencji czasu pracy oraz braku list płac z potwierdzeniem odebrania wynagrodzenia przez powoda należało oprzeć się na twierdzeniach powoda. Brak prawidłowej ewidencji czasu pracy – nawet z okresu bezsporny – powoduje, że nie można wyliczyć należności powoda czy też dopuścić dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, bowiem brak jest dokumentacji na której można by takie wyliczenia oprzeć. Pracownik nie może jednak ponosić konsekwencji nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji przez pracodawcę. Pozwany nie wykazał także, aby wypłacił powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy lub aby powód taki urlop wykorzystał.

Mając powyższe na uwadze należało zasądzić kwotę żadaną przez powoda z zaznaczeniem, że jest to wysokość netto (zgodnie z określeniem przez powoda).

Zgodnie z treścią art. 481 kc jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie, jeżeli strony nie ustaliły innej wysokości odsetek.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, że zostały spełnione wszystkie przesłanki dla uznania, że powód zatrudniony był u pozwanego także w okresie od 15 września do 25 października 2017 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (punkt I wyroku).

Konsekwencją powyższego ustalenia było zasądzenie na rzecz powoda kwoty 6.537,70 zł netto tytułem wynagrodzenia i ekwiwalentu z niewykorzystany urlop wraz z odsetkami ustawowymi z opóźnienie liczonymi od kwot wskazanych w pkt. II wyroku.

Natomiast dalej idące powództwo w zakresie odsetek w kwocie 1.000 zł oddalono. Powód żądał bowiem odsetek od 14 sierpnia 2017 roku, a także odsetek umownych w kwocie 1000 zł. W punkcie II wyroku zasądzone odsetki ustawowe za opóźnienie, natomiast brak jest podstaw do zasądzenia kwoty 1000 zł tytułem odsetek nazwanych przez powoda w pozwie umownymi (punkt III wyroku).

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> kpc nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i mając na względzie wynik procesu obciążono pozwanego opłatą od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (punkt V wyroku).

1 wyrok SN z 9 XII 1999r, I PKN 432/99, PP2000/4/31

2 wyrok SN z 6 X 1998r, I PKN 389/98, OSNAP 1999/22/718

3 wyroki SN z 4 III 1999r, I PKN 616/98, OSNAP 2000/8/312, z 18 VI 1998r, I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449