

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Sędziowie:	SSO Jolanta Krzyżewska (spr.) SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **P. G. i W. R.**

przeciwko **B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę wynagrodzenia za pracę i inne

na skutek apelacji **powoda W. R. i pozwanej B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)**

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 7 maja 2013r. sygn. akt IV P 217/11

1. **oddala obie apelacje;**

2. **zasądza od pozwanej B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz adwokata A. P. prowadzącego Kancelarię (...) w E. przy ul. (...) kwotę 553,50 (pięćset pięćdziesiąt trzy, 50/100) złotych tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w tym kwotę 103,50 złotych podatku VAT;**

3. **zasądza od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Suwałkach) na rzecz adwokata R. S. prowadzącego Kancelarię (...) w E. przy ul. (...) kwotę 553,50 (pięćset pięćdziesiąt trzy, 50/100) złotych tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w tym kwotę 103,50 złotych podatku VAT.**

UZASADNIENIE

Powód P. G. wystąpił z pozwem przeciwko B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...), w którym domagał się zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu w wysokości 7004,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż w sierpniu 2010r. rozpoczął pracę w pozwanej firmie, jednakże pomimo zapewnienia nie otrzymał on umowy o pracę. Wynagrodzenie powód otrzymywał regularnie do maja 2011r., następnie pozwana zaprzestała wypłaty wynagrodzenia. Ponadto podniósł, że za własne pieniądze kupował ubrania i buty robocze oraz środki higieny osobistej.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że strony nie łączyła umowa o pracę, a jedynie umowa cywilnoprawna, w ramach której powód świadczył na rzecz pozwanego usługi. Pozwany zakwestionował też wysokość dochodzonego wynagrodzenia. Według pozwanego powód, nie wskazuje na to w jakiej wysokości wedle jego opinii winno wynosić wynagrodzenie umowne i jakie były podstawy jego obliczania. Zdaniem strony pozwanej, to powód sam był zobowiązany zapewnić sobie na własny koszt i własnym staraniem ubrania robocze i środki ochrony. Strona pozwana podniosła również, że akta osobowe powoda, czy też listy płac i obecności nie były prowadzone, bowiem powód nie był pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy. Pozwany wnosił o oddalenie wniosków dowodowych powoda, z uwagi na to, że powód nie wskazał na jakie okoliczności mają świadkowie zeznawać, a tym samym, zdaniem pozwanego wnioski te nie spełniają wymogów przewidzianych w kpc.

Powód W. R. wystąpił z pozwem przeciwko B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w którym domagał się zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu w wysokości 9404,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż w kwietniu 2011r. rozpoczął pracę w pozwanej firmie na stanowisku murarza, jednakże pomimo zapewnienia nie otrzymał on umowy o pracę. Poczynając od maja 2011r. pozwana zaprzestała wypłaty wynagrodzenia powoda, które wynosiło 12 zł za godzinę. Wobec powyższego w lipcu 2011r. powód zaprzestał współpracy z pozwaną, z uwagi na niewypłacanie wynagrodzenia i niepodpisanie umowy o pracę.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że strony nie łączyła umowa o pracę, a jedynie umowa cywilnoprawna, w ramach której powód świadczył na rzecz pozwanego usługi. Strona pozwana kwestionuje też wysokość dochodzonego wynagrodzenia. W ocenie strony pozwanej nie wskazał w jakiej wysokości powinno wynosić wynagrodzenie umowne i jakie były podstawy jego obliczania. Ponadto pozwany zaprzeczył, że z powódką łączył go stosunek pracy i jest zobowiązany do zapłaty ekwiwalentu za urlop, czy ubrania robocze. Strona pozwana podniosła również, że akta osobowe powoda, czy też listy płac i obecności nie były prowadzone, gdyż powód nie był pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy. Nadto pozwany wnosił o oddalenie wniosków dowodowych powoda, z uwagi na to, że powód nie wskazał na jakie okoliczności mają świadkowie zeznawać, a tym samym, zdaniem pozwanego wnioski te nie spełniają wymogów przewidzianych w kpc.

Postanowieniem z dnia 15 listopada 2011r. na zasadzie art. 219 kpc Sąd połączył do wspólnego rozpoznania sprawy IV P 217/11 i IV P 220/11 i postanowił je prowadzić pod wspólną sygnaturą IV P 217/11.

Na rozprawie w dniu 7 marca 2013r. powód W. R. rozszerzył powództwo do kwoty po 14910,00 zł, wliczając do tej kwoty wynagrodzenie za nadgodziny. Jednak na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2013r. pełnomocnik powoda sprecyzowała roszczenie na kwotę 7660,50złoty.

Z kolei na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2013r. pełnomocnik powoda P. G. rozszerzył powództwo do kwoty po 7464,16 zł, wliczając w to kwotę 1000 zł za odzież ochronną i środki czystości.

Wyrokiem z dnia 7 maja 2013r. w sprawie sygn. akt IV P 217/11 Sąd Rejonowy Sąd Pracy w E.:

I. Ustalił, że powód P. G. był zatrudniony przez pozwaną B. Z. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...)w okresie od dnia 15 sierpnia 2010 roku do dnia 31 lipca 2011 roku na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy jako robotnik budowlany;

II. Zasądził od pozwanej B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda P. G. kwoty:

- 4 908,76 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za miesiące: maj,

czerwiec i lipiec 2011 roku;

- 1 558,40 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

za okres zatrudnienia wraz z ustawowymi odsetkami od powyższych

kwot od dnia 1 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty;

III. Oddalił powództwo P. G. w pozostałej części;

IV. Oddalił powództwo W. R. w całości;

V. Przyznał adwokatowi A. P. prowadzącemu Kancelarię (...) w E. przy ulicy (...) od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elku) kwotę 1 107 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w tym kwotę 207 zł tytułem podatku VAT;

VI. Przyznał adwokatowi R. S. prowadzącemu Kancelarię (...) w E. przy ulicy (...) od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elku) kwotę 1 107 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w tym kwotę 207 zł tytułem podatku VAT;

VII. Nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elku kwotę 1 385,16 zł tytułem części kosztów procesu w tym kwotę 952,02 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda P. G..

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że powoda P. G. z pozwaną B. Z. łączyła umowa. Fakt zawarcia umowy potwierdziły obie strony, różni je stanowisko stron, co do charakteru umowy. Powód twierdzi, że była to umowa o pracę, zaś pozwana, że zawarła z powodem umowę o dzieło- cywilnoprawną, na mocy której powód świadczył jedynie usługi na rzecz pozwanej.

Również W. R. pracował na rzecz pozwanej, co sama potwierdziła w odpowiedzi na pozew.

Pozwana B. Z. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...)od dnia 01 kwietnia 2010r. W ramach prowadzonej działalności pozwana m in. zajmuje się usługami remontowo- budowlanymi. W 2011r. pozwana zatrudniała pracowników zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

31 stycznia 2011r. pozwana zawarła z firma (...)w E. umowę na mocy której przyjęła jako wykonawca do realizacji wykonanie zbiornika zgodnie z załącznikiem na budowie (...) w (...) k. E..

Dnia 15 marca 2011r. pozwana zawarła z firmą (...) umowę, na mocy której zobowiązała się do wykonania robót żelbetonowych stanu surowego w osiedlach L-P i 1-15 budowy centrum T. w S..

Pismem z dnia 10 czerwca 2011r. firma (...) poinformowała pozwaną o stwierdzonych usterkach i w związku z tym, wezwano pozwaną do ich usunięcia do dnia 30.06.2011r., zgodnie z załączonym protokołem.

W 2011r. PIP przeprowadził kontrolę w pozwanym zakładzie pracy.

Z przeprowadzonej kontroli wynikało, że pozwana zatrudniała pracowników zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Z protokołu kontroli wynika też, że powód P. G. był zatrudniony przez pozwaną na

podstawie umowy cywilnoprawnej. W protokole nie stwierdzono natomiast, aby powoda W. R. łączyła z pozwaną jakkolwiek umowa. W wystąpieniu z dnia 1 października 2011r. PIP w E. nakazała pozwanemu terminowe wypłacanie wynagrodzeń, wobec stwierdzenia uchybień w tym zakresie (jest to fakt niekwestionowany).

W kwietniu 2012r. w pozwanym zakładzie pracy została przeprowadzona kontrola podatkowa, w której stwierdzono zaległości podatkowe pozwanej wobec Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. G. był pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę. Podkreślił ten Sąd, że analiza zeznań świadków, a także charakter pracy wykonywanej przez powoda P. G. wskazują wyraźnie, że świadczył on pracę na rzecz pozwanej od 15 sierpnia 2010 r. w ramach umowy o pracę, a nie jak twierdzi pozwana w ramach umowy o dzieło. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że M. D. (1) w tym czasie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a powód P. G. wykonywał te same prace, co świadek. Powód wraz ze świadkiem dojeżdżał do pracy samochodem służbowym z innymi pracownikami i wsiadał w m. N.. Świadkowie zeznali, że zakres prac oraz czas pracy ustalał mąż pozwanej – W. Z.. Praca była wykonywana od poniedziałku do piątku, a także w soboty, jak istniała taka konieczność. Czas pracy był odnotowywany, poprzez podpisywanie list obecności, pracownicy sprawdzali, bądź sami zapisywali liczbę przepracowanych godzin. Na tej podstawie pozwana wypłacała pracownikom wynagrodzenie. Pracownicy, w tym powód podpisywał wypłatę wynagrodzenia, które otrzymywali co miesiąc. Zeznania świadków potwierdzają, że powód P. G. pracował wraz z nimi w S., E., S. i B.. Nadto powód wykonywał te same czynności, co osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, a także wykonywał polecenia przełożonego- W. Z.. Powód wraz ze świadkami pracował na różnych budowach. Zajmował się szalunkami, betonem, żelbetonem, wykonywał zbrojenia do słupów.

W zakresie świadczenia pracy przez W. R., Sąd Rejonowy ustalił, że świadkowie wskazali, że ten powód pracował przy budowie T. w S., jednakże świadek M. D., P. K., M. Z. wskazali, że nie pracował on u pozwanej, natomiast widzieli go na tej budowie. Świadkowie ci nie pamiętają, czy powód W. R. był pracownikiem pozwanej. Sam świadek J. R. – brat powoda, wskazał, że był on pracownikiem pozwanej i tak jak i inni pracownicy pracował przy budowie T. w S.. Powód wraz ze świadkiem i innymi pracownikami dojeżdżał do pracy, wykonywał czynności zlecone przez męża pozwanej- W. Z..

Sąd meriti podkreślił w swoich ustaleniach, że omówione zeznania świadków nie potwierdzają, aby powód W. R. był pracownikiem pozwanej w rozumieniu przepisów prawa pracy. Świadkowie bowiem, albo w ogóle nie pamiętają powoda, albo twierdzą, że powód nie był pracownikiem pozwanej, tylko pracownikiem innej firmy, która również pracowała na budowie T. w S..

Sąd w swoich rozważaniach, podniósł, że wskazane okoliczności wyraźnie wskazują, że twierdzenia pozwanej co do formy zawartej z powodem P. G. umowy mijają się z prawdą, bowiem z zeznań świadków, którzy pracowali z powodem wynika, że byli oni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, a powód wykonywał dokładnie takie same czynności jak oni. Powyższe okoliczności potwierdzone są ponadto dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy. W przypadku umów cywilnoprawnych pozwana nie przedstawiła żadnych rachunków wystawianych przez powoda, ani żadnej innej dokumentacji finansowej w tym zakresie.

Jeżeli natomiast chodzi o świadczenie pracy przez W. R. na rzecz pozwanej, Sąd stwierdził, że świadkowie zeznani niejednolicie. Z jednej strony pozwana B. Z. w odpowiedzi na pozew przyznaje, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, tj. umowa o dzieło, a następnie na potrzeby niniejszego postępowania wskazuje, że stron nie łączyła żadna umowa, ani o pracę, ani cywilnoprawna. Wobec tego, że sama pozwana przyznała, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, Sąd ustalił w tym zakresie, że charakter pracy tego powoda mógł być cywilnoprawny, nie podlega więc kognicji sądu pracy.

Celem ustalenia należnych powodom wynagrodzeń za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, który w swojej obszernej pisemnej opinii (k. 201-204), mając na uwadze zgromadzone w sprawie dokumenty, dokonując szczegółowych ustaleń wziął pod uwagę 8 godzinną normę dobową przyjmując 21 dni. Nadto biegły przyjął za podstawę obliczeń wymiar czasu pracy wynikający z art. 129 i 130

kp, przyjmując, że w tym okresie minimalne wynagrodzenie wynosiło 1386,00 zł. Biorąc powyższe pod uwagę biegły wskazał, że łączne wynagrodzenie powoda P. G. za okres od dnia 1.05.2011r. do dnia 31.07.2011r. wynosiłoby 4908,76 zł, zaś ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy biegły określił na poziomie 1558,40 zł, co łącznie daje kwotę 6467,16 zł. Z kolei w stosunku do powoda W. R. biegły wskazał, że wynagrodzenie za okres od 1.05.2011r. – 31.07.2011r. łącznie wynosiłoby 5395,50 zł oraz 599,48 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, co łącznie daje kwotę 5994,98 zł. Biegły do swojego wyliczenia przyjął kwotę minimalnego wynagrodzenia brutto w roku 2011 na poziomie 1386,00 zł, a w zakresie wyliczenia ekwiwalentu przepisy prawa pracy.

Sąd podkreślił, że wnioski zawarte w opinii są poprawne pod względem logicznym, jak też rachunkowym i nie budzą żadnych wątpliwości. Ponadto powyższa opinia oparta jest na wiedzy i długoletnim doświadczeniu biegłego. Rolą biegłego było wyliczenie hipotetycznego wynagrodzenia powodów za pracę we wskazanym okresie, a także ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy i biegły to zadanie wykonał.

W konsekwencji swoich rozważań Sąd meritiu uznał, że powództwo wytoczone przez P. G. zasługuje na uwzględnienie w części, tj. co do żądania ustalenia stosunku pracy i zapłaty do kwoty 6467,16 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zaś w pozostałym zakresie powództwo P. G. o wypłatę kwoty 1000 zł za odzież roboczą i środki czystości, w ocenie Sądu okazało się niezasadne.

Natomiast w zakresie żądań powoda W. R. Sąd uznał powództwo za niezasadne w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie istotnym było rozważenie, czy powodowie wykonywali swoją pracę na rzecz pozwanej w ramach stosunku pracy, czy też w ramach innego stosunku cywilno – prawnego, jak twierdziła strona pozwana.

W zakresie tym Sąd wskazał, że analiza warunków pracy powoda P. G. w niniejszej sprawie, a także zeznania świadków prowadzi do wniosku, że strony, wbrew twierdzeniom pozwanej, łączył stosunek pracy. Powód był zobowiązany do świadczenia pracy w konkretnym czasie oraz miał obowiązek osobistego jej świadczenia. Nadto miejsce pracy wskazane było przez pozwanego, a praca była świadczona pod jego kierownictwem. Sąd podkreślił, że zarówno z zeznań świadków, jak i częściowo wyjaśnień pozwanej wynika, że powód pracował jako pracownik budowlany. Co więcej to mąż pozwanej w jej imieniu nadzorował pracę powoda, wydawał mu polecenia. Z ustaleń Sądu wynikało, że W. Z. był pełnomocnikiem pozwanej i m in. zawierał on w jej imieniu umowę ze spółką (...) w E.. Powód, tak jak inni pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę, korzystał z transportu pozwanej, otrzymywał od pracodawcy polecenia służbowe, które wykonywał, jego praca, tak jak wskazali świadkowie nie różniła się od pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Te okoliczności w ocenie Sądu przesądziły o uznaniu, że P. G. w tym spornym okresie pracował w ramach stosunku pracy, który znajduje swoje uregulowanie w art. 22 § 1 kp.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że gdyby rzeczywiście powód był zatrudniony na podstawie umowy o dzieło, byłby on podwykonawcą, wystawiałby rachunki, a także ponosiłby odpowiedzialność za powstałe szkody. Z akt sprawy nie wynika bowiem, że pozwana miała zgodę zamawiającego na wykonanie tych czynności przez powoda, zaś pozwana nie udowodniła też tej okoliczności.

W świetle natomiast ustaleń poczynionych odnośnie W. R. to w ocenie Sądu, taka umowa nie została zawarta, aczkolwiek nie przesądza kwestii wykonywania przez powoda pewnych czynności na rzecz pozwanej w ramach stosunku cywilnoprawnego, bowiem jak przyznała sama strona pozwana w pozwie, strony taki właśnie stosunek łączył. Wobec tego, że materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dał Sadowi podstaw do uznania powstałego stosunku, jako stosunku z zakresu prawa pracy, Sąd uznał, że strony nie łączyła umowa o pracę, a jedynie umowa cywilnoprawna, a W. R. był przez pozwaną angażowany do pojedynczych prac. i angażowano powoda do konkretnych robót.

Sąd meritiu wskazał również, że stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zobowiązana do określonego świadczenia. Stosunek pracy różni się od innych stosunków zobowiązaniowych szczególnym przedmiotem praw i obowiązków.

Jest nim praca, do której wykonywania pracownik się zobowiązuje, a pracodawca ma prawo do żądania tego świadczenia. W nawiązaniu do innych przepisów prawa pracy wskazuje się na pewne szczególne cechy, które pozwalają na odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych. Jako stosunek pracy należy, więc traktować działalność: 1. zarobkową, 2. wykonywaną wyłącznie osobiście, 3. czynnościową, tj. powtarzalną w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, 4. wykonywaną na ryzyko (osobowe, techniczne, socjalne i gospodarcze) pracodawcy, 5. świadczoną pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza po stronie pracownika powinność stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, i pozostawania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Umowa o wykonywanie pracy nieodpowiadającej przytoczonym cechom nie powoduje powstania stosunku pracy nawet, jeśli praca ta spełnia niektóre z podanych wyżej kryteriów.

Biorąc pod uwagę powyższe należy zdecydowanie przyjąć, że w przypadku powoda P. G. strony łączył stosunek pracy. Nie można pominąć także cechy stosunku pracy, jaką stanowi jej osobiste świadczenie przez pracownika. W tej mierze widoczna jest istotna różnica między umową o pracę, a umową cywilnoprawną. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych, np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonywania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami (art. 738 § 1 zd. 1 kc). Podnieść należy, że powód świadczył pracę osobiście, czego nie kwestionuje pozwana. Pozwany nie wskazuje też, że mogła być ona realizowana przez osoby trzecie, czy chociażby ustanowienie zastępcy na wypadek choroby, a zatem uznać należy, że wykonywana przez powoda praca była ściśle związana z jego osobą.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania zarówno świadków, którzy potwierdzili okoliczności przedstawione przez powodów, jak i częściowo wyjaśnienia pozwanej. Zdaniem Sądu, za takim stanowiskiem przemawiają też dokumenty zgromadzone w toku niniejszego procesu.

Natomiast w stosunku do powoda W. R. Sąd nie dopatrzył się zaistnienia powyższych cech stosunku pracy. Nadto z protokołu kontroli przeprowadzonej przez PIP (k.136) nie wynika, aby powód W. R. świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie jakiegokolwiek umowy.

Ponadto podnieść należy, że zgodnie z treścią art. 128 kp „czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy jest gotów do świadczenia pracy, a więc znajduje się w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do świadczenia pracy. Na podstawie art. 22 § 1 kp to pracodawca decyduje i o czasie pracy, i o miejscu, w którym praca ma być świadczona. Zawarta w tym przepisie definicja stosunku pracy stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Niewątpliwym jest, zdaniem Sądu, iż w niniejszej sprawie powód nie tylko pozostawał w gotowości do świadczenia pracy i dyspozycji pracodawcy, ale wykonywał powierzoną mu pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, łącznie

z godzinami nadliczbowymi. Czas pracy jest istotnym elementem stosunku pracy, a jego przestrzeganie należy do podstawowych obowiązków pracownika, zaś określenie wymiaru czasu pracy jest elementem koniecznym umowy o pracę. Jeżeli jednak w umowie nie określono wymiaru czasu pracy, to w razie sporu, przy braku dowodów na to, że wolą stron było zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu, w judykaturze przyjmuje się, iż pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu. Sama specyfika pracy, jaką wykonywał P. G. – pracownik budowlany - wskazuje, iż praca ta była wykonywana codziennie, również w godzinach nadliczbowych, co potwierdzają świadkowie. Biegły do swojego wyliczenia przyjął pełny wymiar czasu pracy, bowiem pozwana nie kwestionowała samego faktu wykonywania pracy przez powoda, ani liczby przepracowanych przez niego godzin. Spór

dotyczył jedynie ustalenia, czy strony łączyła umowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna. Zdaniem Sądu, również i tak okoliczność wskazuje na rzeczywiste zatrudnienie P. G. w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej.

W konsekwencji Sąd ustalił, że powód P. G. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako robotnik budowlany od dnia 15 sierpnia 2010r. do dnia 31 lipca 2011r.

Sąd zasądził też od pozwanej na rzecz powoda P. G. tytułem zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop łącznie kwotę 6467,16 zł.

Także strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających wypłatę powodowi wynagrodzenia, czy to z tytułu umowy o pracę, czy z tytułu umowy cywilnoprawnej. Pozwany nie przedstawił swojej ewidencji czasu pracy, z której wynikałoby rzeczywisty wymiar czasu pracy powoda, jak też jego wynagrodzenie. Niewątpliwie prowadzenie takiej ewidencji jest obowiązkiem pracodawcy, a pracownicy nie mogą z tego tytułu ponosić negatywnych konsekwencji. To pozwany winien prowadzić ewidencję czasu pracy. Nie można premiować negatywnych zachowań pracodawcy, który mając świadomość konsekwencji prawnych nie prowadził ewidencji czasu pracy. Niewątpliwie brak wypłaty wynagrodzenia za pracę i zatrudnienie powoda w ramach umowy cywilnoprawnej prowadziło do znacznego obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Zeznania świadków, w tym aktualnych pracowników pozwanego, tworzą kompletny obraz rodzaju i charakteru pracy wykonywanej przez powoda.

W przedmiocie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop Sąd czynił rozważania w oparciu o art. 152 § 1 kp stanowiącym, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Zaś art. 171 kp wskazuje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W art. 171 kp prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ograniczone zostało tylko do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast niedopuszczalne jest uzgodnienie przez pracownika i pracodawcę, iż zamiast urlopu w naturze otrzyma ekwiwalent pieniężny mimo braku okoliczności wymienionych w art. 171 § 1 kp. Pozwana nie udowodniła, aby powód wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy, a zgodnie z treścią art. 6 kc miała taki obowiązek. Wobec powyższego Sąd orzekł jak w pkt I orzeczenia.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy w niniejszej sprawie nie pozwala na uznanie w pozostałym zakresie roszczeń powoda, a P. G. zgodnie z treścią art. 6 kc nie udowodnił tych okoliczności.

W zakresie zeznań W. R. Sąd uznał, że nie był on pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy, przy czym Sąd nie kwestionował wykonywania prac przez powoda, jednak, nie był on pracownikiem w rozumieniu art. 2 kp. Takie stanowisko Sądu wynika z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, a żaden ze świadków z którymi miałby pracować powód, nie potwierdzili takiej okoliczności. Jedynie J. R. - brat powoda - wskazał, że powód był pracownikiem pozwanej. W związku z tym, że zeznania tego świadka pozostają w oczywistej sprzeczności z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie, Sąd w tym zakresie uznał je za niewiarygodne. W przypadku W. R. nie zostały spełnione ustawowe przesłanki z art. 22 kp, do uznania, aby łącząca strony ustna umowa miała charakter umowy o pracę. W przypadku wykonywania pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, Sąd Pracy nie jest właściwy do rozpoznania sprawy o zapłatę. Takie postępowanie winno być prowadzone w innym trybie i rozpoznane przez inny Sąd.

Wobec powyższego, Sąd orzekł jak w pkt IV orzeczenia.

O kosztach Sąd orzekł na zasadzie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd przyznał adw. A. P. kwotę 1107 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w tym kwotę 207 zł tytułem podatku VAT.

Również na zasadzie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd przyznał adw. R. S. kwotę 1107 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w tym kwotę 207 zł tytułem podatku VAT, oraz na zasadzie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 100 kpc Sąd z uwagi na częściowe uwzględnienie żądanie powoda P. G. (tj. ok. 86 %) stosunkowo rozdzielił koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Sądu Rejonowego w Ełku kwotę 1385,165 zł, w tym kwotę 952,02 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda P. G.. Sąd zastosował odpowiednio przepisy art. 100 kpc, bowiem w przypadku, gdy powództwo powoda zwolnionego od kosztów sądowych zostanie uwzględnione tylko w części, sąd obciąży strony kosztami w wysokości należnej od zasądzonego roszczenia. Wobec faktu, uwzględnienia powództwa w ok. 86 % Sąd stosunkowo te koszt rozdzielił.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana. W apelacji skarżący wskazuje, że skarży wyrok w:

- pkt I dotyczącym ustalenia, iż powód P. G. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę;
- pkt II dotyczącym wysokości zasądzonych od pozwanej na rzecz powoda P. G. kwot niewypłaconych wynagrodzeń i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- pkt VII dotyczącym wysokości zasądzonych od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kosztów procesu.

Apelację ponadto złożył powód W. R.. Zaskarżył on wyrok w części w pkt. IV oddalającym jego powództwo w całości. Orzeczeniu powyższemu zarzucił:

a) naruszenie art. 2 kp, poprzez błędne przyjęcie, iż powód W. R. nie był pracownikiem pozwanej B. Z. w rozumieniu przepisów kodeksu pracy

- art. 2 kp, poprzez błędne przyjęcie, iż powód W. R. nie był pracownikiem pozwanej B. Z. w rozumieniu przepisów kodeksu pracy;

- art. 22 § 1 kp, poprzez wadliwe uznanie, iż powód wykonywał na rzecz pozwanej pewne czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego a nie umowy o pracę, podczas gdy charakter pracy świadczonej przez powoda wskazuje na to, iż była to praca wykonywana w ramach stosunku pracy zgodnie z przepisami kodeksu pracy;

b) naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na treść wyroku tj. art. 233 § 1 kpc przez:

1. brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem:

- dowodu z zeznań świadka P. L., z których wynika, iż powód W. R. był pracownikiem pozwanej w rozumieniu przepisów kodeksu pracy i praca przez niego świadczona posiadała cechy stosunku pracy określone w kodeksie pracy;

- dowodu z przesłuchania w charakterze strony P. G., który zeznał, iż wspólnie z powodem W. R. byli pracownikami pozwanej B. Z.;

2. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie zeznań świadka J. R. za niewiarygodne z uwagi na to, iż jego zeznania – potwierdzające fakt, iż powód był pracownikiem pozwanej – pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym – niekompletnie ocenionym przez Sąd.

3. Jednostronne i wybiórcze rozważenie zebranego w aktach sprawy materiału dowodowego, polegające na całkowitym zbagatelizowaniu okoliczności przemawiających na korzyść powoda.

c) Naruszenie prawa procesowego, mianowicie art. 328 § 2 kpc polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku bez uwzględnienia wszystkich koniecznych elementów określonych w tym przepisie, a w konsekwencji obarczonego brakami w zakresie analizy i oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Odpowiedź na apelację złożył powód P. G.. Wnosił on o oddalenie apelacji, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest bezzasadna. Podobnie apelacja powoda W. R. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Pisemne uzasadnienie wyroku zawiera pełną ocenę zasadności powództwa P. G. z wyjaśnieniem wszystkich okoliczności, jakie pojawiły się w toku postępowania. Sąd Okręgowy aprobuje stanowisko Sądu I instancji wyrażone w uzasadnieniu skarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd meriti przyjmuje jak własne. Argumentacja prawna przyjęta przez Sąd Rejonowy była właściwa.

Podobnie Sąd Okręgowy ocenia ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie oddalenia powództwa W. R..

Zatem w pierwszej kolejności rozważeniu podległy zarzuty błędnych ustaleń faktycznych poczynionych zarówno w zakresie ustaleń uznających w części powództwo P. G., jak też oddalających powództwo W. R..

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań Sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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. Normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia.

Skuteczne zatem podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc – co podnoszą obie apelacje – wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznał – to jest – czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, z wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie, czy jest ona niepełna. Tylko taki skonstruowany zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwalają na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowania ich pod określony przepis prawa.

Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranych w sprawie dowodów może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem dowodowym zebrany w sprawie, a konkluzją, do której doszedł Sąd orzekający w sprawie na jego podstawie.

Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu. Fakt, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, że Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc. Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN z dnia 6.11.1998r. II CKN 4/98, orz. SN z 10.04.2000 V CKN 17/00 i z 5.08.1999 II UKN 76/96).

Obie apelacje podnosząc zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc co do istoty skupiają się na odmiennej ocenie dowodów, zwłaszcza zeznań świadków, a nie na podważeniu ustalonych przez Sąd meriti okolicznościach faktycznych.

Sąd Okręgowy podkreśla, że Sąd Rejonowy w szczegółowy sposób odniósł się do zarówno dokumentacji, opinii biegłego, które stanowiły podstawę roszczeń powodów, jak i zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd

Okręgowy nie dopatrył się w tym zakresie dowolności, zatem zarzut ten podnoszony w apelacjach należało uznać za chybiony.

Badane przez Sąd Rejonowy okoliczności pracy świadczonej przez obu powodów na rzecz pozwanej doprowadziły wszak do słusznych ustaleń w zakresie braku podstaw do uznania powództwa W. R.. W tym zakresie Sąd prawidłowo ocenił zeznania samej pozwanej, bowiem może nie bezpośrednio przyznała, ale nie zaprzeczyła, jakoby ten powód świadczył u niej prace w prowadzonej przez nią firmie budowlanej. Brak jednak było przekonujących dowodów wbrew temu co twierdził powód w apelacji, aby we wskazanym spornym okresie pracę świadczył w ramach stosunku pracy określonego w art. 22 kp. Dokonana ocena zeznań świadków w tym zakresie słusznie nie doprowadziła do ustaleń, że W. R. był pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy – art. 2 kp. Nie wynikały te okoliczności ponadto z protokołu PIP – na co też uwagę zwrócił Sąd Rejonowy. Zatem w tym zakresie ustalenia przed Sądem I instancji zostały przeprowadzone prawidłowo i zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W ocenie Sądu Okręgowego, także pozostałe zarzuty apelacji pozwanego odnośnie powoda P. G. nie wskazują, aby Sąd Rejonowy naruszył normy proceduralne, czy zasady logicznego rozumowania, ani też doświadczenia życiowego. W zasadzie, zarzuty pozostałe sprowadzają się do odmiennej oceny zeznań świadków, powoda, jak również oceniania własnych zeznań jako wiarygodnych, dlatego uznać należy iż stanowią one jedynie polemikę z zaprezentowaną przez Sąd meriti oceną materiału dowodowego. Wskazać należy, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie wnioskowanym przez strony i prawidłowo przyjął, że P. G. ze stroną pozwaną łączył stosunek pracy, przy tym swoje stanowisko należycie i przekonująco uzasadnił. Skoro nie było umowy o dzieło, ani innej cywilnoprawnej, to niewątpliwie był to stosunek pracy – określony w art. 22 § 1 kp, łączący strony we wskazanym okresie. Należycie w tym zakresie Sąd uzasadnił swoje stanowisko i ustalenia te popiera Sąd II instancji. Prawidłowo też Sąd w oparciu o wyliczenia biegłego ustalił zaległe wynagrodzenie i niewykorzystany ekwiwalent za urlop. W tym zakresie pozwana nie wskazała żadnych dowodów, ani dokumentacji płacowej i czasu pracy. Bez wątplenia należy przypomnieć, że to zgodnie z kp na pozwanym pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowników i wykazania, że pracownik nie pracował w takim wymiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Pozwany powinien wiedzieć, że art. 149 § 1 kp stanowi, że to pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń z tym związanych. Brak dokumentacji bądź prowadzenie jej nierzetelnie powoduje, iż w razie sporu to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował tak jak twierdzi, lub jaki dokumentuje. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 kc w zw. Z art. 300 kp) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu (por. też wyrok SN z 5.05.1999r. TPKN 665/98, OSNAP i U 5 2000/14/535).

W świetle powyższego apelacje powoda i pozwanego jako bezzasadne na mocy art. 385 kpc podlegają oddaleniu.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. Z § 13 ust. 1 rozporządzenia MS z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

JK/ich