

Sygn. akt VI P 499/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Janina Borowska, Bogumiła Krzywińska

Protokolant: stażysta Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 03 marca 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S.

przeciwko A. P. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę zaległego wynagrodzenia oraz o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

orzeka:

I. zasądza od pozwanej A. P. na rzecz powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. kwotę 1.872,00 zł (słownie: tysiąc osiemset siedemdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od czerwca do lipca 2011 roku;

II. zasądza od pozwanej A. P. na rzecz powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. kwotę 462,00 zł (słownie: czterysta sześćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

III. umarza postępowanie w zakresie roszczenia zmarłego powoda B. S. dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy;

IV. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

V. zasądza od pozwanej A. P. na rzecz powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. tytułem zwrotu kosztów procesów, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 243,00 zł (słownie: dwieście czterdzieści trzy złote 00/100);

VI. zasądza od powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. na rzecz pozwanej A. P. tytułem zwrotu kosztów procesów, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 1.107,00 zł (słownie: jeden tysiąc sto siedem złotych i 00/100);

VII. w pozostałym zakresie znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 499/11

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 sierpnia 2011 roku (data na kopercie) powód B. S. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną A. P., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w J. od dnia 01 kwietnia 2011 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem w kwocie 2057,97 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podał, że do dnia 31 marca 2011 roku świadczył on pracę jako pracownik fizyczny na rzecz innego podmiotu niż pozwana na stacji paliw W. – F.. Z kolei od dnia 01 kwietnia 2011 roku kontynuował on pracę na dotychczasowym stanowisku i warunkach, jednak nie otrzymał umowy o pracę. Powód wnosi, iż skoro pomimo niezawarcia nowej umowy świadczył on dalej pracę, a pracodawca jego pracę przyjmował to oznacza to, iż intencją stron było kontynuowanie współpracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Powód zażądał od pozwanej wydania mu dokumentu umowy o pracę na czas nieokreślony, jednak pozwana przedstawiła mu w odpowiedzi umowę o pracę, w której wpisała ¼ etatu, podczas gdy powód świadczył pracę w systemie 24 godziny pracy i 48 godzin odpoczynku. Jednocześnie wskazane przez nią wynagrodzenie jest odpowiednio niższe niż to, które powód zarabiał na poprzedniej umowie. Ponadto pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, z którego wynika, że umowa o pracę zawarta między stronami wygasła z dniem 31 lipca 2011 roku w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta.

(pozew – k. 1 – 3)

W odpowiedzi na pozew pozwana A. P. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu.

Pozwana podała, że powód świadczył na jej rzecz pracę na podstawie ustnie zawartej umowy o pracę w wymiarze ¼ etatu, jednocześnie strony umówiły się na świadczenie pracy przez powoda do dnia 31 lipca 2011 roku. Również wynagrodzenie powoda obejmowało miesięcznie kwotę 346,50 zł, czego powód w trakcie świadczenia pracy nie kwestionował. Powód poinformował pozwaną, że jest jednocześnie uprawniony do renty oraz pobiera dodatek mieszkaniowy, stąd też nie chciał on zbyt wysokich dochodów, by nie utracić prawa do tych świadczeń. Dlatego też strony uzgodniły niską stawkę oraz pracę jedynie na ¼ etatu. Ponadto pozwana wskazuje, że po otrzymaniu przez powoda świadectwa pracy nie kwestionował on go, ani też nie wystąpił o jego sprostowanie. Pozwana dodała również, że zdecydowała się nie przedłużać z powodem umowy o pracę z powodu jego zachowania polegającego na jego nieusprawiedliwionej nieobecności w dniach od 06 czerwca do 12 czerwca 2011 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 15 – 17)

Na rozprawie w dniu 27 marca 2012 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kwoty 8.200,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy, polegającego na świadczeniu pracy przez powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od dnia 01 kwietnia 2011 roku do dnia 10 października 2011 roku.

(protokół rozprawy z dnia 27 marca 2012 roku – k. 39)

Pismem z dnia 23 kwietnia 2012 roku oraz w drodze oświadczenia na rozprawie w dniu 06 września 2012 roku strona powodowa zmodyfikowała powództwo wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 01 czerwca 2009 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku oraz w okresie od dnia 01 kwietnia 2011 roku do dnia 14 października 2011 roku oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 8.644,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 10 czerwca 2011 roku do dnia 14 października 2011 roku i kwoty 4.198,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(pismo procesowe z dnia 23 kwietnia 2012 roku – k. 46 – 47, protokół rozprawy z dnia 06 września 2012 roku – k. 57 - 58)

Postanowieniem z dnia 09 września 2013 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie w sprawie w wyniku śmierci powoda B. S. dnia 19 lipca 2013 roku i jednocześnie podjął postępowanie z udziałem J. S. jako następcy prawnego zmarłego powoda.

(postanowienie z dnia 09 września 2013 roku – k. 125)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód B. S. pracował u pozwanej A. P., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) na stanowisku pracownika fizycznego przy obsłudze stacji paliw. Pozwany rozpoczął pracę z dniem 10 czerwca 2009 roku, kiedy to zawarł umowę o pracę na okres próbny do 09 sierpnia 2009 roku w wymiarze 1/3 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 426,00 zł brutto. Dnia 10 sierpnia 2009 roku powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na 1/3 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 426,00 zł miesięcznie. W okresie od 10 czerwca 2010 roku do 31 lipca 2010 roku powód pracował u pozwanej na 1/3 etatu, zaś w okresie od 01 sierpnia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku pracował on na pełen etat, dalej na tym samym stanowisku – pracownika fizycznego. Kolejną umowę zawarł on dnia 03 stycznia 2011 roku z D. P., była to umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 346,50 zł brutto. Umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2011 roku na mocy porozumienia stron. Po jej rozwiązaniu powód świadczył dalej pracę w tym samym miejscu, tyle że na rzecz pozwanej A. P., nie zawierając nowej umowy, zaś gdy się o taką umowę upomniał, wówczas pozwany pracodawca przesłał mu umowę z datą zawarcia z dnia 01 kwietnia 2011 roku. Była to umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku pracownika fizycznego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 346,50 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 10 czerwca 2009 roku – cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 10 sierpnia 2009 roku – cz. B a/o powoda, świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2010 roku – cz. C a/o powoda, umowa o pracę z dnia 01 stycznia 2011 roku – cz. B a/o powoda, świadectwo pracy z dnia 31 marca 2011 roku – cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 01 kwietnia 2011 roku – k. 8 i cz. C a/o powoda)

Dnia 26 lipca 2011 roku powód otrzymał od pozwanej świadectwo pracy, w którym wpisano, iż zawarta z nim umowa z dnia 01 kwietnia 2011 roku ulega rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta z dniem 31 lipca 2011 roku. Jednocześnie w świadectwie pracy pracodawca wpisał, iż nie przedłużył z powodem umowy o pracę, gdyż ten ostatni nie usprawiedliwił swej nieobecności w pracy w dniach 06 – 12 czerwca 2011 roku.

(dowód: świadectwo pracy oraz potwierdzenie odbioru – cz. C a/o powoda)

W 2009 roku powód miał opłacane przez pracodawcę składki na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 83,16 zł miesięcznie do końca roku 2009, z wyjątkiem czerwca 2009 roku, gdy składka wyniosła 55,40 zł. Z kolei w 2010 roku powód miał opłacane przez pracodawcę składki emerytalne w wysokości 85,70 zł w okresie od stycznia 2010 roku do lipca 2010 roku, zaś od sierpnia 2010 roku do grudnia 2010 roku włącznie – w wysokości 257,08 zł.

(dowód: informacja o stanie konta ubezpieczonego – k. 55 – 56)

Łączny dochód powoda z tytułu pracy dla pozwanego pracodawcy w okresie od 10 czerwca 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku wyniósł 1.866,41 zł, zaś w roku 2010 jego łączny dochód wyniósł 7.989,28 zł. Na podpisanych przez powoda i złożonych w toku postępowania listach płac widnieją zaś następujące kwoty:

- za styczeń 2010 roku – 439,00 zł brutto,
- za kwiecień 2010 roku – 439,00 zł brutto,
- za maj 2010 roku - 439,00 zł brutto,
- za czerwiec 2010 roku - 439,00 zł brutto,

- za lipiec 2010 roku - 439,00 zł brutto.

Z kolei dnia 19 lipca 2011 roku powód złożył oświadczenie, w którym stwierdza że otrzymał za miesiąc czerwiec 2011 roku wynagrodzenie w kwocie 900,00 zł za pięć dyżurów, które odbył w tym miesiącu.

(dowód: informacje o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy z roku 2009 i z roku 2010 – k. 96 – 97 i k. 98 – 99, listy płac za: styczeń 2010 roku, kwiecień 2010 roku, za maj 2010 roku, za czerwiec 2010 roku za lipiec 2010 roku - k. 100 – 104, oświadczenie powoda z dnia 19 lipca 2011 roku – k. 105)

Powód w roku 2009 począwszy od lipca otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 426,00 zł brutto, zaś w czerwcu 2009 roku jego wynagrodzenie wynosiło 283,83 zł brutto. Z kolei w roku 2010 w okresie od stycznia do lipca otrzymywał on wynagrodzenie w kwocie 439,00 zł brutto miesięcznie, zaś od sierpnia do grudnia 2010 roku – w kwocie 1.317,00 zł brutto miesięcznie.

(dowód: ewidencja przychodów powoda za rok 2009 – k. 140 -141, ewidencja przychodów powoda za rok 2010 – k. 142 – 143)

Powód pracował u pozwanej w systemie pracy polegającym na świadczeniu pracy przez 24 godziny, od 9:00 rano jednego dnia do 9:00 rano dnia następnego co stanowiło jedną zmianę, po czym pracownik miał dwa dni przerwy. W trakcie pracy u pozwanej powód pracował w tym systemie razem z dwoma innymi pracownikami: K. Z. i D. P.. W 2011 roku pracownicy otrzymywali wynagrodzenie do ręki podpisując jednocześnie listę płac. Na jednej zmianie zawsze przebywał jeden pracownik, który pracował na stacji przez 24 godziny. W kwestii urlopów u pozwanej nie było żadnego grafiku urlopów, ani planu urlopów, pracownicy zwyczajnie występowali do pracodawcy z prośbą o udzielenie takiego urlopu w określonych dniach. Wykorzystane dni urlopu pozwana zaznaczała na swojej liście. Powód otrzymywał dni urlopowe, podobnie jak i pozostali pracownicy. W okresie, gdy powód przebywał na urlopie inni pracownicy zastępowali go, pracując co drugi dzień.

(dowód: zeznania świadka K. Z. – k. 39 - 40, zeznania świadka Z. P. – k. 79 - 80)

Powód w okresie od 06 do 12 czerwca 2011 roku nie pojawił się w pracy. Swojej nieobecności w tych dniach nie usprawiedliwił, nie przedłożył pracodawcy żadnego zwolnienia na ten okres. Powód przedłożył jedynie do akt sprawy w toku niniejszego postępowania zwolnienie ZUS ZLA za okres od 08 sierpnia 2011 roku do 02 września 2011 roku. Pracodawcy powód przedłożył zwolnienie, jednak nieczytelne, z którego nie można było w sposób jasny odczytać na jaki okres jest ono wystawione, zwolnienie to zostało powodowi odesłane przez pracodawcę dnia 10 sierpnia 2011 roku w związku z wygaśnięciem stosunku pracy.

(dowód: druk ZUS ZLA – k. 9, zwolnienie – k. 10, pismo pracodawcy z dnia 10 sierpnia 2011 roku – k. 11, zeznania świadka Z. P. – k. 79 - 80)

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie opierając się na dokumentacji przedłożonej do akt sprawy, w tym dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, której prawdziwość nie była kwestionowana w toku postępowania. Sąd odmówił jedynie wiarygodności twierdzeniom wynikającym z dokumentu świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2011 roku, w zakresie, w jakim pracodawca twierdzi w nim, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana w wyniku upływu czasu na jaki została ona zawarta, gdyż co innego wynika z treści samej umowy o pracę, która została zawarta na czas nieokreślony oraz w zakresie, w jakim na tym świadectwie wymiar czasu pracy powoda jest określony na 1/4 etatu, gdyż nie jest to zgodne z materiałem dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny. Ponadto Sąd nie oparł się na przedłożonej umowie o pracę datowanej na dzień 01 kwietnia 2011 roku w zakresie wynagrodzenia powoda, które jest tam wpisane oraz wymiaru jego czasu pracy. Sąd nie oparł się również na dokumencie zaświadczenia o wynagrodzeniu za okres od 01 kwietnia 2011 roku do 31 lipca 2011 roku, który mówi, iż powód zarabiał mniejszą stawkę na 1/4 etatu.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka K. Z. (**k. 39 - 40**), jego zeznania są bowiem logiczne i wewnętrznie spójne. Odnośnie zeznań świadka E. O. (**k. 58 - 59**) Sąd uznał ich przydatność jedynie w ograniczonym zakresie, gdyż świadek nie ma wiedzy na temat pracy powoda w objętym pozwem okresie. Z jej zeznań wynika, iż przestała ona pracować w pobliskiej restauracji przed 01 czerwca 2009 roku, a więc przed dniem, od którego powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zeznaniom świadka G. Ś. (**k. 59**) Sąd dał wiarę w części, odmawiając im wiarygodności jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdzi, iż w okresie od 20 lutego 2010 roku do października 2011 roku na pewno widywał się z powodem często. Sąd odmówił wiarygodności temu twierdzeniu, ale jedynie w tym zakresie, w jakim wynika z niego, że świadek widywał powoda w pracy również w okresie od 01 sierpnia 2011 roku do października 2011 roku, nie jest to bowiem zgodne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd w tej sprawie za wiarygodny.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka Z. P. (**k. 79 - 80**) w zakresie, w jakim świadek ten twierdzi, iż godziny pracy powoda były odpowiednio zmniejszane, gdy pracował on na część etatu. Sąd dał bowiem wiarę twierdzeniom świadka K. Z., zeznającego po odebraniu przyrzeczenia, który mówi, iż gdy jemu zmieniono etat na 1/2 etatu to również pracował on w systemie 24 godziny pracy i 48 godzin wolnego. Jako że świadek pracował razem z powodem na tym samym stanowisku, Sąd uznał że taka praktyka była stosowana przez pracodawcę również wobec powoda.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanej w charakterze strony, gdyż nie stawiała się ona na wyznaczonym w tym celu terminie rozprawy, pomimo uprzedniego zawiadomienia wraz z pouczeniem o rygorze pominięcia dowodu z jej przesłuchania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną, a także kwestia zasadności roszczeń dotyczących wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zanim jednak Sąd przejdzie do materialnoprawnej analizy zasadności roszczeń podniesionych w powództwie należy wpięrcw skupić się na kwestii następstwa prawnego, która miała miejsce w niniejszej sprawie. W toku postępowania powód, wnoszący o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zmarł dnia 19 lipca 2013 roku. W tej sytuacji należy spojrzeć na regulację zawartą w art. 63¹ § 2 Kodeksu pracy (dalej jako: KP), zgodnie z którym prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zaś w razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku. Regulacja ta wprowadza szczególny porządek dziedziczenia po zmarłym pracowniku.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w chwili śmierci powoda miał on żonę i dwóch synów: R. i M. w wieku odpowiednio 35 i 30 lat. Zgodnie zaś z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. - Dz. U. z 2013 roku, poz. 1440, ze zm.) osobami uprawnionymi do renty rodzinnej po zmarłym są również dzieci zmarłego, o ile nie ukończyły 16 lat, bądź nie ukończyły 25 lat, w przypadku gdy się uczą, bądź też bez względu na wiek w przypadku, gdy stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji. Mając na uwadze powyższe, oraz fakt że nie stwierdzono, aby synowie zmarłego powoda byli niezdolni do pracy, należy uznać, że nie są oni uprawnieni w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach, i tym samym nie przechodzą też na nich prawa majątkowe zmarłego pracownika, co wynika z odpowiedniego stosowania przepisów o emeryturach i rentach przez art. 63¹ § 2 KP.

Wobec powyższego jedyną osobą uprawnioną, na którą mogą przejść prawa majątkowe związane ze stosunkiem pracy zmarłego pracownika jest w niniejszej sprawie żona powoda.

W tym miejscu należy jednak przeanalizować jakie prawa były przedmiotem roszczeń podniesionych przez powoda w przedmiotowym postępowaniu, oraz czy mogą one być dochodzone przez małżonkę zmarłego na podstawie art. 63¹ § 2 KP. Przepis ten mówi bowiem o prawach majątkowych ze stosunku pracy, zaś w niniejszej sprawie powód przede wszystkim domagał się ustalenia istnienia tego stosunku pracy. Jednocześnie oprócz tego roszczenia podniósł on roszczenia ewidentnie majątkowe dotyczące zapłaty zaległego wynagrodzenia oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Prawo do wypłaty owego wynagrodzenia, jak również i prawo do wypłaty ekwiwalentu, są niewątpliwie prawami majątkowymi, wobec czego przechodzą one na żonę zmarłego powoda, dlatego też dalsze procedowanie w przedmiocie rozpoznania owych roszczeń na rzecz żony powoda nie może budzić wątpliwości. Wątpliwości jednak mogą się pojawić w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy. Warto bowiem zauważyć, że podstawą procesową dla wystąpienia z tego typu roszczeniem jest art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej jako: KPC). Zgodnie z tą regulacją: „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. Jednocześnie należy zauważyć, że prawo do ustalenia istnienia stosunku pracy nie ma charakteru majątkowego, dopiero ewentualnie po uprzednim ustaleniu stosunku pracy mogą po stronie powodowej pojawić się wynikające z tego roszczenia o charakterze majątkowym. Wobec tego, zdaniem Sądu, nie można uznać, iż żona zmarłego powoda może w przedmiotowym postępowaniu dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy swego męża, gdyż nie jest to prawo majątkowe, które mogłoby na nią przejść na podstawie art. 63¹ § 2 KP. Powyższe świadczy również o braku interesu prawnego po stronie żony zmarłego powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy, tym samym odpada więc możliwość takiego ustalenia w postępowaniu cywilnym, zgodnie z art. 189 KPC. Wobec powyższego należało w niniejszej sprawie umorzyć postępowanie co do samego ustalenia istnienia stosunku pracy. Wniosek taki płynie również z treści wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 23 października 2007 roku, wydanego w sprawie III AUa 740/07, zgodnie z którym gdy sprawa nie może się toczyć z udziałem następców prawnych zmarłego winna być ona umorzona na podstawie art. 355 § 1 KPC. W przedmiotowej zaś sprawie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jako roszczenie o charakterze niemajątkowym nie podlega ani następstwu określoneemu z pominięciem przepisów spadkowych w art. 63¹ § 2 KP, ani też zaliczeniu w skład spadku na podstawie ogólnych przepisów o dziedziczeniu (art. 922 Kodeksu cywilnego). Stąd też Sąd uznał, iż w przedmiotowej sytuacji należy umorzyć postępowanie w zakresie merytorycznego rozpoznawania tego roszczenia.

Z powyższego wynika, iż jedynie roszczenia dotyczące zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy mogą przejść na żonę zmarłego powoda na podstawie art. 63¹ § 2 KP. Dlatego też tylko te roszczenia będą merytorycznie rozpatrywane przez Sąd. Należy jednak w tym miejscu podnieść, że prawidłowe rozstrzygnięcie w przedmiocie owych roszczeń odnośnie wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu wymaga uprzedniego ustalenia kształtu stosunku pracy. Wobec tego w zakresie, w jakim ustalenia te stanowią przesłanki do odpowiedniego rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń majątkowych, Sąd zajął się ustaleniem kształtu łączącego strony stosunku pracy.

Przechodząc do analizy roszczenia o zapłatę zaległego wynagrodzenia Sąd ustalił, iż w okresie od dnia 10 czerwca 2011 roku do dnia 14 października 2011 roku powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, oprócz kwoty 900,00 zł za miesiąc czerwiec 2011 roku, co zostało przez niego poświadczone podpisem na dokumencie przedłożonym w toku postępowania (k. 105). Jednocześnie wątpliwości w ocenie Sądu budzi fakt należnego powodowi wynagrodzenia za okres po dniu 31 lipca 2011 roku. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, który Sąd uznał za wiarygodny, w tym w szczególności zeznania współpracownika powoda K. Z., wskazują, że powód pracował tylko do lipca/sierpnia 2011 roku. Również na kwestionowanym przez powoda świadectwie pracy widnieje data 31 lipca 2011 roku jako data ustania stosunku pracy. Jednocześnie powód nie powołał w toku postępowania żadnych dowodów mających świadczyć o kontynuowaniu pracy u pozwanej po tej dacie wskazanej w świadectwie pracy. Powód dołączył jedynie zwolnienie ZUS ZLA za okres od 08 sierpnia 2011 roku do 02 września 2011 roku, jednak nie dołączył on żadnych dowodów na świadczenie pracy w okresie pomiędzy 31 lipca 2011 roku a dniem 08 sierpnia 2011 roku. Nie można za taki dokument uznać jego zwolnienia z k. 10, gdyż jest ono nieczytelne, a jedyna wynikająca z niego data, poza datą jego wystawienia – 08 sierpnia 2011 roku, odnosi się do dnia 08 lipca 2011 roku jako prawdopodobnie dnia końcowego udzielonego zwolnienia. Sąd uznał wobec tego, że powód owszem pracował u pozwanej, ale tylko do dnia

31 lipca 2011 roku, wobec czego tylko za taki okres przysługuje mu dochodzone przez niego wynagrodzenie. Odnośnie zaś do samej kwestii wynagrodzenia, powód wskazywał jako jego wysokość kwotę 2.057,97 zł miesięcznie. Nigdzie on jednak nie podał żadnych dowodów mających poprzeć tę kwotę. Z kolei z umowy o pracę określającej warunki zatrudnienia powoda w okresie od 01 kwietnia 2011 roku do 31 lipca 2011 roku jest wpisana kwota 346,50 zł brutto, jako mająca stanowić wynagrodzenie powoda za jego pracę w wymiarze 1/4 etatu. Powód powoływał się jednak na jego wcześniejszą umowę zawartą z D. P., z której miało wynikać, iż w rzeczywistości pracował on w wymiarze pełnego etatu i dlatego też należy mu się odpowiednio większe wynagrodzenie, gdyż kontynuował on we wspomnianym okresie pracę na takich samych zasadach jak poprzednio. Należy jednak zauważyć, iż zawarta z D. P. umowa o pracę wiążąca powoda w okresie od 01 stycznia 2011 roku do 31 marca 2011 roku również określała wymiar pracy na 1/4 etatu z analogicznym wynagrodzeniem w kwocie 346,50 zł brutto miesięcznie. Wobec powyższego twierdzenia powoda mogą budzić wątpliwości. Sąd jednak oparł się na zeznaniach świadka K. Z., który pracował na stanowisku takim samym jak powód, stąd też jego doświadczenia związane z pracą u pozwanej można zdaniem Sądu analogicznie zastosować do sytuacji powoda. Świadek ten zeznaje w pewnym miejscu, iż zmieniono mu umowę na 1/2 etatu, ale mimo to świadczył on pracę dalej tak jak poprzednio, czyli w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadek ten zeznał również, że powód pracował tak jak i on w systemie 24 godziny pracy i 48 godzin przerwy, czyli na cały etat. Warto również wskazać, iż pracodawca nie przedstawił żadnych dokumentów, w postaci chociażby listy obecności, czy też listy płac za wskazane miesiące, z których wynikałby bądź to czas pracy powoda, bądź też zaakceptowane przez niego wynagrodzenie.

Mając na uwadze powyższe wywody Sąd postanowił uznać, iż powód w rzeczywistości pracował u pozwanej na pełen etat, jednak pracę świadczył on wyłącznie do dnia 31 lipca 2011 roku, a więc do tego dnia należy mu się wynagrodzenie. Wynagrodzenie to Sąd określił mnożąc stawkę przy 1/4 etatu określoną w umowie o pracę czterokrotnie. Takie działanie daje kwotę 1.386,00 zł brutto miesięcznie i taką też kwotę Sąd postanowił zasądzić za dwa miesiące pracy powoda – czerwiec oraz lipiec 2011 roku, z tym że od kwoty tej w miesiącu czerwcu 2011 roku Sąd odjął kwotę 900,00 zł, którą powód otrzymał od pracodawcy, poświadczając ten fakt własnoręcznym podpisem. Dokument ten, znajdujący się na k. 105 akt sprawy, nie był w toku postępowania kwestionowany przez stronę powodową. Reasumując kwota należnego powodowi wynagrodzenia za pracę powinna wynieść $486,00 \text{ zł} + 1.386,00 \text{ zł} = 1.872,00 \text{ zł}$.

W tym miejscu należy przejść do kolejnego roszczenia podniesionego przez stronę powodową, dotyczącego wypłacenia powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z regulacją zawartą w art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z ustalonego przez Sąd w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że powód otrzymywał urlopy tak samo jak i inni pracownicy pozwanej. Urlopy te były zapisywane na liście, którą miała pozwana. Lista ta jednak nie została w toku postępowania przedstawiona Sądowi. Wobec powyższego należy zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 roku w sprawie I PK 213/08, w którym SN wypowiedział się, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia, a tą jednakże zmianą, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych. Istotę tego orzeczenia można transponować na grunt przedmiotowej sprawy, co sprowadzałoby się do uznania, iż w przypadku, gdy pracodawca nie wykaże dokumentacji związanej z urloпами pracowniczymi, wówczas pracownik może w jakikolwiek inny sposób udowodnić, że wykorzystał bądź nie wykorzystał urlopu w danym okresie. Warto w tym miejscu też zwrócić uwagę na fakt, iż prowadzenie odpowiedniej dokumentacji pracowniczej jest jednym z obowiązków pracodawcy wyrażonym w art. 94 pkt 9a KP. W niniejszej sprawie pracodawca nie przedstawił w toku postępowania żadnych list urlopowych, jednakże należy zauważyć, że pracownik również nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swojej tezy, iż nie brał on urlopów w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Dodatkowo świadek wezwany przez powoda zeznał wprost, że powód urlopy brał, i że wówczas drugi pracownik musiał pracować za niego. W przedmiotowej więc sprawie Sąd uznał, iż pracownikowi nie należał się ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 01 czerwca 2009 roku do 31 grudnia 2010 roku. Odnośnie zaś okresu od 01 kwietnia do 14 października 2011 roku przede wszystkim należy powtórzyć ustalenia poczynione przez Sąd wyżej w tym uzasadnieniu, z których wynika, że po dniu 31 lipca 2011 roku powód nie pracował już u pozwanej, w związku z czym po tym dniu

nie przysługiwał mu również urlop wypoczynkowy, a jedynie ekwiwalent za okres od 01 kwietnia 2011 roku do 31 lipca 2011 roku. ze świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2011 roku wynika, iż powód otrzymał tytułem ekwiwalentu kwotę odpowiadającą 16 godzinom urlopu wypoczynkowego. Jednak wymiar owego urlopu był obliczony od ¼ etatu, a nie od całego etatu. W związku z powyższym Sąd uznał, że roszczenie powoda co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest w części zasadne, bowiem powinien on otrzymać za wskazany okres ekwiwalent odpowiednio większy, odnoszący się do całego etatu. Szesnaście godzin odpowiada dwóm dniom roboczym, powód zaś za okres od 01 kwietnia 2011 roku o 31 lipca 2011 roku, a więc za cztery miesiące powinien nabyć prawo do urlopu w wymiarze stosunkowym 1/3 urlopu całorocznego. Za cały rok pracy powodowi przysługiwałby urlop w wysokości 26 dni, wobec czego stosunkowe obliczenie daje ilość 9 dni urlopu i za tyle dni powód powinien od pozwanej otrzymać ekwiwalent. Dziewięć dni oznacza 72 godziny, czyli o 56 godzin więcej niż ilość, za którą powód otrzymał ekwiwalent. Odnośnie obliczania kwoty przysługującego ekwiwalentu należy przywołać regulacje zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Szczegółowy opis działań dotyczących wyliczenia ekwiwalentu znajduje się w § 18 tego rozporządzenia. Zgodnie z jego treścią, aby prawidłowo obliczyć dany ekwiwalent należy:

- podzielić miesięczne wynagrodzenie przez współczynnik ustalony w danym roku, a następnie
- wynik poprzedniego działania podzielić przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy pracownika, a następnie
- pomnożyć wynik poprzedniego działania przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Ustalone przez Sąd w niniejszym postępowaniu miesięczne wynagrodzenie powoda okresie od 01 kwietnia 2011 roku do 31 lipca 2011 roku powinno wynosić 1.386,00 zł.

1.386,00 zł (wynagrodzenie miesięczne) : 21 (współczynnik na rok 2011) = 66,00 zł;

66,00 zł (ekwiwalent za jeden dzień urlopu) : 8 (ilość godzin w dniu pracy) = 8,25 zł;

8,25 zł (ekwiwalent za jedną godzinę pracy) x 56 (liczba godzin za jaki powód powinien otrzymać ekwiwalent) = 462,00 zł.

Z powyższych działań wynika kwota 462,00 zł, która stanowi równowartość ekwiwalentu należnego powodowi za przysługujące mu niewykorzystane dni urlopu wypoczynkowego. Ta właśnie kwota powinna być, zdaniem Sądu, zasądzona na rzecz powoda tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w pozostałym zaś zakresie roszczenie powoda dotyczące owego ekwiwalentu należało oddalić.

Mając na uwadze powyższe wywody Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na uwadze treść regulacji zawartej w art. 98 KPC oraz w § 12 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461). Sąd obliczył, iż koszty zastępstwa procesowego odnośnie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę wynosić będą 900,00 zł, zaś koszty zastępstwa procesowego odnośnie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu – 450,00 zł. Łącznie więc koszty poniesione przez stronę powodową w tym postępowaniu (jako że powód był zwolniony od opłaty sądowej) wyniosą 1.350,00 zł (900 tytułem wynagrodzenia, 450 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego) jednocześnie Sąd zauważył, że z łącznej kwoty 12.842,00 zł jakiej domagał się powód, zasądzono jedynie 2.334,00 zł co stanowi około 18% całej kwoty żądanej. Wobec powyższego Sąd, opierając się na regulacji z art. 100 KPC, który mówi o stosunkowym rozdzieleniu kosztów postępowania postanowił zasądzić na rzecz strony powodowej jedynie 0,18 (18% z 1.350,00 zł) część kosztów postępowania, a więc zasądził od pozwanej A. P.

na rzecz powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. tytułem zwrotu kosztów procesów, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 243,00 zł (słownie: dwieście czterdzieści trzy złote 00/100); oraz zasądził od powódki J. S. następcy prawnego zmarłego powoda B. S. na rzecz pozwanej A. P. tytułem zwrotu kosztów procesów, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 1.107,00 zł (82% z 1.350,00 zł) (słownie: jeden tysiąc sto siedem złotych i 00/100);

Odnośnie kosztów postępowania w zakresie roszczenia związanego z ustaleniem istnienia stosunku pracy, Sąd postanowił znieść te koszty wzajemnie, stosując odpowiednio regulację z art. 182 § 4 KPC, który dotyczy sytuacji, gdy postępowanie zostaje umorzone ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku. Odnośnie zwrotu opłaty sądowej Sąd postanowił nie obciążać strony pozwanej kosztami w tym zakresie.