

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2019 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Agata Kuzianik, Wiesław Wilkosz

Protokolant: sek. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019 r. w Sanoku

sprawy z powództwa G. K. PESEL (...);

przeciwko pozwanemu B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. NIP (...);

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wydanie świadectwa pracy, o zapłatę;

I. u s t a l a, że powód G. K. s. E. i A., ur. (...) w S., zamieszkały ul. (...), D., (...)-(...) Z. był zatrudniony u pozwanego B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia 8 sierpnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo – budowlano – wykończeniowego, z miejscem pracy na terenie całego kraju, za wynagrodzeniem od dnia 1 stycznia 2017 r. 13 zł brutto/1 godzinę, umowa o pracę na czas nieokreślony rozwiązała się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt. 3 k.p.).

II. n a k a z u j e pozwanemu B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S., aby wydał powodowi G. K. s. E. i A., ur. (...) w S., zamieszkałemu ul. (...), D., (...)-(...) Z. świadectwo pracy stwierdzające, iż był on zatrudniony u pozwanego B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia 8 sierpnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo – budowlano – wykończeniowego, z miejscem pracy na terenie całego kraju, za wynagrodzeniem, od dnia 1 stycznia 2017 r. 13 zł brutto/1 godzinę, umowa o pracę na czas nieokreślony rozwiązała się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt. 3 k.p.). z tym zastrzeżeniem, iż prawomocny wyrok zastąpi to oświadczenie;

III. z a s ą d z a o d pozwanego B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na rzecz powoda G. K. kwotę 3 879 zł. (słownie: trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt dziewięć złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwot brutto:

1.) 946 zł. (słownie: dziewięćset czterdzieści sześć złotych) od dnia 10 lipca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu czerwcu 2017 r.;

2.) 2 231 zł. (słownie: dwa tysiące dwieście trzydzieści jeden złotych) od dnia 10 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu 2017 r.;

3.) 702 zł. (słownie: siedemset dwa złote) od dnia 10 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu sierpniu 2017 r.;

IV. o d d a l a powództwo w pozostałym zakresie;

V. z a s ą d z a od pozwanego B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na rzecz powoda G. K. kwotę 795 zł. (słownie: siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów procesu;

VI. z a s ą d z a od pozwanego B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 194 zł. (słownie: sto dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu oraz kwotę 547,30 zł (słownie: pięćset czterdzieści siedem złotych, trzydzieści groszy) tytułem wydatków;

VII. nadaje wyrokowi w pkt. III rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000 zł. (słownie: dwa tysiące złotych).

Sygn. akt. IV P 82/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy : Agata Kuzianik, Wiesław Wilkosz

Protokolant : sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2019 r. w Sanoku sprawy

sprawy z powództwa G. K. PESEL (...);

przeciwko pozwanemu B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. NIP (...);

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

u z u p e ł n i a wyrok Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 24 października 2019r. wydany w sprawie IV P 82/18 poprzez d o d a n i e w pkt. V po kwocie 795 zł (siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) słowo „brutto”, a po słowach „tytułem kosztów procesu” stwierdzenie „kosztów zastępstwa procesowego z urzędu sprawowanego przez Kancelarię Adwokacką adw. M. M.”

Sygn. akt IV P 82/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 24 października 2019 r.

Powód G. K. w swoim pozwie z dnia 4.06.2018 r. domagał się od pozwanej B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w S. zapłaty kwoty 5.967 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwoty 2.548 zł od dnia 30.06.2017 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.509 zł od dnia 30.07.2017 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 910 zł od dnia 30.09.2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od Skarbu Państwa na rzecz Kancelarii Adwokackiej kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu. W treści uzasadnienia tego pozwu powód wskazał, że w dniu 1.06.2016 r. podpisał z pozwaną umowę zlecenie nr (...), na podstawie której zobowiązał się wykonywać prace budowlane, remontowe i wykończeniowe według zlecenia, przy czym za godzinę pracy strony ustaliły stawkę w wysokości 10 zł. Według relacji powoda praca była wykonywana 6 dni w tygodniu, od poniedziałku do soboty. Z prowadzonej listy płac wynikało, że praca była wykonywana przez 8 godzin dziennie (od 7 rano do 15), przy czym w rzeczywistości praca ta trwała dłużej, najczęściej 10 godzin dziennie do godziny 17:00-17:30. Dalej powód podał, że wypłata wynagrodzenia następowała raz miesiącu w tej samej wysokości za pracę w ilości 140 godzin miesięcznie,

tj. w kwocie 1.600 zł brutto. Dodatkowo wypłacano poza umową wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Decyzja o ilości nadgodzin należała do kierownika. Powód podniósł, że pozwana nie zapłaciła mu za 196 godzin pracy w czerwcu 2017 r., za 193 godziny w lipcu 2017 r. i za 70 godzin we wrześniu 2017 r. Wskazał, że na podstawie umowy pozwana była zobowiązana do zapłaty na jego rzecz za czerwiec kwoty 1.960 zł, za lipiec 1.930 zł i za wrzesień 700 zł. Wskazał też, że od stycznia 2017 r. zgodnie z nowelizacją ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadzona została minimalna stawka godzinowa dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi w wysokości 13 zł za godzinę. W związku z powyższym zobowiązanie pozwanej do zapłaty za świadczone zlecenie winno wzrosnąć o kwotę 1.377 zł. Powód wyjaśnił, że pomimo wezwań pozwana nie uiściła na jego rzecz należnej zapłaty.

W odpowiedzi z dnia 23.08.2018 r. na wezwanie Sądu powód wskazał, że praca u pozwanej była wykonywana pod kierownictwem jej męża G. H., który pełnił funkcję kierownika. Wyjaśnił, że był podporządkowany organizacji pracy u pozwanej, tzn. miał stałe godziny pracy, otrzymywał jednakowe wynagrodzenie, otrzymywał polecenia służbowe, również dzień wolny lub opuszczenie stanowiska pracy zależało od zgody kierownika G. H. lub B. H.. Powód wyjaśniał, że miał wskazywane przez pozwaną miejsce świadczenia pracy, tzn. był wysyłany na delegacje do R., R. (1), W.. Według jego relacji to pozwana decydowała o czasie pracy np. w nadgodzinach, które były wypłacane poza umowę do jego ręki. Powód podał też, że raz podpisał listę obecności, natomiast później mąż pozwanej prowadził zeszyt, w którym zapisywał, kto był w pracy i ile godzin pracował. Powód wskazał również, że miał obowiązek wykonywać czynności w ramach umowy, które miały charakter ciągły.

Pismem z dnia 29.11.2018 r. powód rozszerzył powództwo domagając się ustalenia, że był zatrudniony w firmie pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1 czerwca 2016 r. do września 2017 r. (k. 2-4, k. 16-16v., k. 50-50v.)

W odpowiedzi na pozew z dnia 22.10.2018 r. pozwana B. H. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojej odpowiedzi pozwana przyznała, że w dniu 1.06.2016 r. zawarła z powodem umowę zlecenie, w której to umówili się na wykonywanie przez niego czynności polegających na pracach budowlanych, remontowych i wykończeniowych według zlecenia zleceniodawcy, które miały być wykonywane w miejscach według zlecenia. Stawka w tej umowie za 1 godzinę wykonywania zlecenia ustalona została na kwotę 10 zł brutto. Dalej pozwana wyjaśniła, że umowa zlecenia została zmieniona na podstawie dwóch aneksów o nr (...) z 1.01.2017 r., w których stawka za wykonywanie zlecenia wzrosła odpowiednio do 12 zł brutto a następnie do 13 zł brutto za godzinę i była ona zgodna z obowiązującymi przepisami oraz że w oparciu o tę stawkę obliczane było wynagrodzenie powoda.

Pozwana zaprzeczyła jednocześnie, że powód otrzymywał co miesiąc wynagrodzenie w takiej samej kwocie. Dołączone przez niego rachunki w jej ocenie są wrywkowe, bo dotyczą tylko dwóch miesięcy. Wskazała, że wynagrodzenie za zleczone prace odpowiadało iloczynowi godzin i ustalonej za nie stawki według umowy. Kwoty te były różne. Podała, że wynagrodzenie powoda za maj 2017 r. wynosiło 4.000 zł, a za czerwiec 2017 r. – 2200 zł, które to kwoty zostały przez niego odebrane za pokwitowaniem.

Dalej pozwana wskazała, że powód wykonywał zlecenie w różnych miejscowościach i w różnych dniach, co zależało od przyjmowania przez nią zleceń na wykonanie robót budowlanych, remontowych czy wykończeniowych od jej klientów. Wraz z nim roboty te wykonywały także inne osoby, w tym jej mąż G. H., posiadający wykształcenie budowlane i wykonujący zlecenia na rzecz jej firmy. Poza powyższym pozwana wskazywała, że zakres i kolejność wykonywanych robót wynikały z charakteru zlecenia i etapowego wykonywania prac budowlanych. Podkreśliła także, że powód nie miał stałych dni i godzin pracy. Przyznała, że prowadzono zapiski, czy powód wykonywał zlecenie – w jakich dniach i w jakich godzinach, ale miało to na celu wyłącznie ustalenie prawidłowego wynagrodzenia. Zapiski te stanowiły dla niej ewidencję godzin pracy powoda.

Co do żądania powoda o zapłatę za godziny nadliczbowe to pozwana wskazała, że powód nie świadczył na jej rzecz pracy na podstawie stosunku pracy i w jej ocenie nie istnieje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała też, że powód w lipcu 2017 r. wykonywał zlecenie wyłącznie przez 85 godzin, co wynika ze sporządzonej przez niego ewidencji godzin pracy. Podkreśliła, że w dniu 22.07.2017 r. powód oraz inni zleceniobiorcy opuścili miejsce wykonywania prac odjeżdżając samochodem służbowym stanowiącym jej własność. Zostali oni zatrzymani przez Policję, ponieważ kierujący pojazdem jak i pozostałe osoby – w tym powód – znajdowali się pod wpływem alkoholu.

Pozwana wskazała także, że w dniu 10.08.2017 r. powód opuścił samowolnie miejsce wykonywania usług i nie pojawił się więcej na terenie budowy. Nie rozliczył się z powierzonych narzędzi, odzieży roboczej i nie przedstawił ewidencji godzin pracy. Od tamtego czasu nie wykonywał on już żadnych usług na jej rzecz. Z tego powodu z dniem 9 sierpnia 2019 r. wyrejestrowała go z ubezpieczeń społecznych. (k. 28, k. 30-33)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. K. z zawodu jest murarzem tynkarzem.

Pozwana B. H. od 1.02.2010 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą B. H. (...)w S..

(dowody: przesłuchanie powoda – k. 105; wydruk z systemu komputerowego z (...) z 17.10.2018 – k. 29)

W dniu 1.06.2016 r. powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia o numerze (...), na podstawie której zobowiązał się on do wykonywania prac budowlanych, remontowych i wykończeniowych według zlecenia. W umowie tej nie wskazano w jakim okresie powód miał powyższe czynności wykonywać. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia brutto na kwotę 10 zł za 1 godzinę wykonywania zleconych prac. Wypłata wynagrodzenia – zgodnie z § 4 umowy - miała nastąpić w siedzibie zleceniodawcy w ciągu 7 dni od złożenia przez powoda rachunku. Aneksami nr (...) z dnia 1.01.2017 r. strony dokonały zmiany postanowień umowy zlecenia z 1.06.2016 r. w zakresie wysokości wynagrodzenia, które miało wynosić odpowiednio 12 zł brutto i 13 zł brutto.

(dowody: kopia umowy zlecenia nr (...) z 1.06.2016 r. – k. 5; poświadczony za zgodność z oryginałem kopie aneksów nr (...) z 1.01.2017 r. – k. 35-36)

Powód pracował u pozwanej w okresie od czerwca 2016 r. do 8 sierpnia 2017 r. od poniedziałku do piątku, przeważnie od godziny 8:00 do godziny 16:00 lub od godziny 7:00 do godziny 16:00 - 17:00. Czasami powód pracował także w sobotę w godzinach od 7:00 do 13:00 lub do godziny 14:00. Wraz z powodem u pozwanej pracowały także inne osoby, tj. T. R., M. B., J. Z., E. B., H. S. i S. K.. Spośród wskazanych pracowników umowy zlecenia zawarte z pozwaną mieli T. R., E. B. i H. S.. Pozostałe osoby były zatrudnione przez pozwaną bez pisemnej umowy, przy czym S. K. został skierowany do pracy u pozwanej przez Powiatowy Urząd Pracy. Osoby posiadające umowy zlecenia oraz S. K. zostały przeszkolone przez pozwaną z zakresu BHP.

We wskazanym wyżej okresie od czerwca 2016 r. do 8 sierpnia 2017 r. powód wykonywał na podstawie umowy zlecenia prace budowlane wykończeniowe, polegające przede wszystkim na tynkowaniu, szpachlowaniu czy malowaniu. Pracą powoda oraz pozostałych pracowników kierował mąż pozwanej G. H., który również był zatrudniony w jej firmie na podstawie umowy zlecenia i który pełnił w niej funkcję kierownika. To on wyszukiwał w internecie zleceń na wykonywanie różnych prac, do których następnie kierował pracowników B. H.. W okresie zatrudnienia powoda zlecenia na prace budowlane były realizowane przez firmę (...) na terenie S. a także poza nim, tj. m.in. w W., S., L., K. i R. (1). G. H. codziennie wskazywał pracownikom, jakie prace mają być wykonane, określał ich zakres, dostarczał narzędzia oraz materiał do ich wykonania. G. H. wskazywał powodowi jak i innym pracownikom także miejsce, gdzie dane prace miały być wykonywane. Do danego miejsca zawoził ich samochodem służbowym spod siedziby firmy pozwanej w S. przy ul. (...). G. H. decydował także o godzinie rozpoczęcia prac i o godzinie ich zakończenia w danym

dniu. To on rozdzielał poszczególne prace pomiędzy pracowników, których niekiedy instruował co do sposobu ich wykonania a następnie sprawdzał i kontrolował to, co zostało zrobione. Zdarzało się też, że o przekazanie pracownikom swoich dyspozycji prosił powoda G. K.. Sam również wykonywał niektóre prace. Jeżeli trafiały się zlecenia wyjazdowe poza S., to organizował je również G. H.. Zapewniał on wówczas pracownikom dojazdy lub noclegi na miejscu, które opłacał. Poza powyższym G. H. zapewniał pracownikom potrzebną odzież roboczą.

Celem ewidencjonowania przepracowanych godzin pozwana prowadziła listy obecności jak i ewidencje czasu pracy, które często nie odzwierciedlały rzeczywistych godzin pracy powoda jak i pozostałych pracowników. W okresie letnim zdarzało się bowiem, że prace były rozpoczynane wcześniej i później się kończyły. Bywało również tak, że funkcjonowały dwie listy – na jednej wpisywano godziny wymiarowe od 7:00 do 15:00, zaś na drugiej rzeczywiście przepracowany czas. G. H. prowadził w związku z tym zeszyt, w którym odnotowywał faktyczne godziny pracy pracowników. Na podstawie tychże godzin dokonywał następnie rozliczenia należnego pracownikom wynagrodzenia. Powód prowadził własny notatnik, w którym to zapisywał sobie m.in. od stycznia 2017 r. do 8.08.2017 r. ilość przepracowanych przez niego dziennie godzin. Pozostali pracownicy ufali G. H., że ten rzetelnie notuje ich godziny pracy i nie prowadzili odrębnych, własnych notatek. Wynagrodzenie za wykonaną pracę wypłacane było przez G. H. po zakończeniu danego zlecenia na prace budowlane. Wynagrodzenie wypłacane było gotówką do rąk pracowników i najczęściej bez jakiegokolwiek potwierdzenia. Z czasem G. H. zaczął wypłacać wynagrodzenie zaliczkowo po 100-200 zł tygodniowo, po czym na koniec prac następowało rozliczenie całościowe, według przepracowanych godzin. W związku z realizacją umowy zlecenia powód wystawił pozwanej rachunki: rachunek nr (...) z 30.06.2016 r. na kwotę 1.612 zł, rachunek nr (...) z 30.07.2016 r. na kwotę 1.612 zł, rachunek nr (...) z 31.08.2016 r. na kwotę 1.612 zł, rachunek nr (...) z 30.09.2016 r. na kwotę 1.612 zł, rachunek nr (...) z 31.10.2016 r. na kwotę 1.612 zł, rachunek nr (...) z 30.11.2016 r. na kwotę 1.612 zł i rachunek nr (...) z 30.12.2016 r. na kwotę 1.612 zł.

W firmie pozwanej nie funkcjonowały pisemne wnioski urlopowe. Gdy powód oraz inni pracownicy potrzebowali dnia wolnego od pracy, uprzedzali i informowali o tym ustnie G. H., który nigdy się nie sprzeciwiał ich nieobecnościom w pracy.

Od lipca 2017 r. powód wraz z innymi pracownikami przebywał na delegacji w R. (1), gdzie również wykonywał prace budowlane zlecone firmie pozwanej. Organizacją tychże prac zajmował się wówczas G. H.. Pozwana zapewniła powodowi oraz pozostałej ekipie noclegi na miejscu i je opłacała. Na weekendy pracownicy zjeżdżali do swoich domów. Podczas jednego z takich powrotów pracownicy zostali zatrzymani przez Policję. Wówczas okazało się, że kierowca pojazdu znajduje się pod wpływem alkoholu. Pojazd, którym pracownicy wtedy się poruszali stanowił własność pozwanej.

Będąc w delegacji w R. pracownicy B. H. pracowali przeważnie od godziny 7:00 do późnych godzin popołudniowych. W tym okresie zaczęło dochodzić pomiędzy powodem i innymi pracownikami a G. H. do nieporozumień w kwestii wypłaty wynagrodzenia, a mianowicie w sprawie zalegania z jego wypłatą. W związku z powyższym w dniu 8.08.2017 r. powód poinformował G. H., że rezygnuje z pracy w firmie jego żony. Z dniem 9.08.2017 r. powód został wyrejestrowany przez pozwaną z ubezpieczeń w ZUS.

Powód potwierdził w dniu 6.06.2017 r. odbiór wypłaty w wysokości 4.000 zł, stanowiącej rozliczenie z pozwaną za okres do 31.05.2017 r., natomiast w dniu 24.06.2017 r. potwierdził odbiór wypłaty w kwocie 2.200 zł stanowiącej rozliczenie do dnia 23.06.2017 r.

W dniu 31.10.2017 r. w firmie pozwanej Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę.

Pismem z dnia 22.08.2017 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za okres od 27.06.2017 r. do 8.08.2017 r. wraz należnymi odsetkami w terminie do 30.08.2017 r., co okazało się bezskuteczne.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia potwierdzenia wypłaty w dniu 6.06.2017 r. i 24.06.2017 r. – k. 37; poświadczona za zgodność z oryginałem kopia listy obecności powoda – k. 38; poświadczono za zgodność z oryginałem kopie notatek służbowych z 22.07.2017 r. i 11.08.2017 r. – k. 39-40; druk (...) P (...) z 1.09.2017

r. – k. 41; druk (...) P (...) z 1.09.2017 r. – k. 41v.; poświadczona za zgodność z oryginałem kopia wezwania do zapłaty z 22.08.2017 r. – k. 43; kopie rachunków do umowy zlecenia powoda - k. 103 (koperta); protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 31.10.2017 r. – k. 103 (kopert); zeznania świadków: G. H. – k. 64v.-66v., T. R. – k. 84v.-85 (minuty: 00:06:40-00:20:15), M. B. – k. 85-86 (minuty: 00:29:51-00:57:42), J. Z. – k. 86-86v. (minuty: 01:08:18-01:30:14), S. K. – k. 86v.-87 (minuty: 01:34:31-01:45:37), E. B. – k. 87v.-88 (minuty: 01:51:25-02:04:21) H. S. – k. 104-104v. (minuty: 00:04:43-00:14:32), przesłuchanie powoda – k.105-105v. (minuty: 00:27:29-00:51:00); przesłuchanie pozwanej – k. 106-106v. (minuty: 00:51:14-01:17:05)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim, Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy wszelkim dokumentom dotyczącym prowadzenia przez pozwaną działalności gospodarczej w zakresie prac budowlanych, zawarcia przez pozwaną z powodem umowy zlecenia, rozliczeń powoda z pozwaną na podstawie wystawianych przez niego rachunków do umowy zlecenia, otrzymania wynagrodzenia przez powoda w okresie od czerwca do 8 sierpnia 2017 r., rejestrowanych przez powoda i pozwaną godzin pracy powoda w okresie od czerwca do 8 sierpnia 2017 r. oraz wypłaconych mu w tym czasie zaliczek, a także zakończenia współpracy. Choć dokumenty te zostały w części przedłożone w kopiach, to żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. Żadna ze stron nie kwestionowała ponadto prawdziwości ani rzetelności prywatnych zapisków powoda dotyczących przepracowanych przez niego godzin, zawartych w przedłożonym przez niego notatniku ani też zapisków świadka G. H., znajdujących się w jego zeszycie, w którym ewidencjonował on czas pracy pracowników oraz wysokość należnego wynagrodzenia i wypłaconych im zaliczek. Niewątpliwie w zakresie ilości zaewidencjonowanych godzin pracy powoda a jego osobistymi zapiskami występują różnice.

Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom świadków, a to G. H., T. R., M. B., J. Z., S. K., E. B. i H. S., którzy to w sposób spójny i rzetelny przedstawili okoliczności dotyczące charakteru świadczonej przez świadków jak i powoda na rzecz pozwanej pracy, podporządkowania, zakresu powierzonych zadań, miejsca świadczenia pracy, czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Zeznania wskazanych świadków – osób zatrudnionych przez pozwaną - świadczą jednoznacznie o tym, iż powierzanie im określonych obowiązków oraz zadań jak i późniejsze traktowanie tych osób przez pozwaną był podobny, a jej zapotrzebowanie na ten rodzaj świadczonej pracy wynikał z charakteru działalności gospodarczej, którą prowadziła. Potwierdziły to także zeznania powoda oraz samej pozwanej. Sąd zważył, że świadek G. H. to osoba bliska pozwanej, albowiem jest jej mężem i mogłaby zachodzić uzasadniona wątpliwość co do prawdziwości i rzetelności jego zeznań w niniejszej sprawie. Sąd rozpoznając sprawę nie dopatrywał się jednakże w zeznaniach wyżej wymienionego tendencyjności. Świadek zeznawał rzeczowo i spójnie. Jego zeznania w zakresie zasad nawiązywania współpracy z pracownikami, w tym powodem oraz organizacji ich pracy nie są ponadto odosobnione. Pokrywają się one bowiem z zeznaniami pozostałych świadków jak i powoda. Stąd też brak było danych podważających wiarygodność jego zeznań.

Zeznania pozostałych słuchanych w sprawie świadków są dla Sądu w pełni wiarygodne i nie budzą żadnych wątpliwości. Wszyscy świadkowie pozostają spójni w swoich zeznaniach co do łączących ich stosunków prawnych z pozwaną. W sposób wyraźny, rzeczowy i spójny opisywali oni zasady ich zatrudniania, organizację pracy, ich czas pracy, zasady wynagradzania, roli G. H. oraz problemy związane z wypłatą należnych im wynagrodzeń.

Sąd dał wiarę zeznaniom samego powoda, gdyż korelują one z zeznaniami wyżej wskazanych świadków, a to T. R., M. B., J. Z., S. K., E. B., H. S. a także G. H. oraz z częścią zeznań pozwanej, uzupełniając je i tworząc z nimi czytelną całość. Korelują one także z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zeznaniom pozwanej Sąd przyznał generalnie walor wiarygodności albowiem w znacznej części pokrywają się one z zeznaniami świadków jak i powoda. Zeznania pozwanej dotyczące spożywania alkoholu przez powoda, czy też kradzieży sprzętu przez pracowników nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd dopuścił w sprawie także dowód z opinii biegłego księgowego celem ustalenia, czy pozwany wypłacił powodowi płatne należne mu wynagrodzenie za pracę w oparciu o ewidencję czasu prowadzoną przez powoda i przez pozwaną. Biegła sądowa W. G. w swojej opinii z 6.06.2019 r. dokonała stosownych wyliczeń

należnego powodowi wynagrodzenia tak w oparciu o zapisy godzin pracy sporządzonych przez powoda jak i męża pozwanej – G. H.. Biegła przyjęła w swoich rozliczeniach stawkę godzinową wynoszącą 13 zł dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi. W ten sposób ustaliła wysokość wynagrodzenia powoda za miesiąc czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r. w dwóch wariantach - przy przyjęciu ilości godzin wskazanych przez powoda jak i pozwaną – a także uwzględniając dokonane już wcześniej częściowe wypłaty wynagrodzenia a także wypłacone powodowi zaliczki. W swojej opinii biegła nie uwzględniła jednakże pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Opinię biegłej należy uznać jednakże za rzetelną, spójną i logiczną albowiem odpowiada ona zleceniu Sądu swoją treścią oraz przyjętym przez biegłą założeniom.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powoda należy uznać za zasadne w części.

Ustalenia poczynione w niniejszym postępowaniu dają pełne podstawy do przyjęcia, że w przedmiotowym stanie faktycznym powoda G. K. łączył z pozwaną B. H. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. stosunek pracy. Do takiego wniosku uprawnia wystąpienie w opisanych okolicznościach szeregu elementów charakterystycznych dla tego właśnie stosunku.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. ze stosunku pracy wynika obowiązek osobistego świadczenia pracy. Osobisty charakter świadczenia pracy polega zaś na tym, że w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy i nie może powierzyć ich realizacji osobom trzecim. Stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Z analizy faktów wynika, iż powód G. K. osobiście zawarł z pozwaną umowę, której celem było osobiste świadczenie na rzecz pozwanej w prowadzonej przez nią firmie remontowo – budowlanej pracy, polegającej na wykonywaniu prac remontowo – budowlano - wykończeniowych. Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Oceniając zamiar stron i cel umowy, nie można pominąć sposobu ich realizacji. Może on bowiem nie potwierdzać charakteru umowy określonego jej nazwą (por. wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 81, odnoszący się do umowy nazwanej umową zlecenia), jednakże w rozpoznawanym przypadku taka okoliczność nie zachodzi, albowiem sposób realizacji umowy przez obie strony potwierdził jej charakter.

W przedmiotowej sprawie, została wypełniona przez zawierające tę umowę strony dyspozycja art. 29 § 1 pkt 1 k.p., która nakazuje, aby umowa o pracę określała rodzaj pracy. Bezsporne jest przecież ustalenie okoliczności, że pozwana przy zawieraniu z powodem tej umowy dokonała konkretyzacji czynności, które winien wykonywać w związku z jej realizacją. Określenie rodzaju pracy jest niezbędnym elementem umowy o pracę. Bez niego nie byłoby bowiem wiadomo, wykonywania jakiej pracy pracodawca może domagać się od pracownika. Gdy rodzaj pracy nie jest określony w pisemnej lub ustnej umowie o pracę, o zgodnym zamiarze stron można wnioskować z całokształtu okoliczności, np. na podstawie kwalifikacji pracownika, rodzaju produkcji prowadzonej przez pracodawcę, a w razie podjęcia pracy przez pracownika - na podstawie rodzaju wykonywanych przez niego czynności. Dopiero jeżeli w żaden sposób nie da się ustalić rodzaju pracy, należy uznać, że nie doszło do zawarcia umowy o pracę. Rodzaj wykonywanej przez powoda pracy w rozpoznawanej sprawie potwierdziły przede wszystkim jego zeznania, zeznania świadków, a nadto dowód z dokumentu w postaci umowy zlecenia zawartej z pozwaną. Rodzaj pracy przesądza nie tylko o zakresie podporządkowania, lecz stanowi składnik przedmiotowo istotny (essentialia negotii) stosunku pracy, bez którego stosunek ten nie może powstać. Literalne odczytanie art. 11 k.p. może sugerować, że do nawiązania stosunku pracy wystarczy złożenie oświadczenia o podjęciu jakiejkolwiek pracy. Tymczasem jego interpretacja w połączeniu z art. 22 k.p. przemawia za tym, że oświadczenie stron, jeśli ma wywołać skutki prawne, musi dotyczyć konkretnego rodzaju pracy. Wybór rodzaju pracy jest przedmiotem ustaleń stron. Najczęściej ma ona związek bezpośredni z podstawową

działalnością pracodawcy lub tylko niektórymi zadaniami prowadzonymi przez pracodawcę. W rozpoznawanym przypadku rodzaj wykonywanej przez powoda pracy bezspornie miał bezpośredni związek z działalnością pozwanej.

W tym miejscu wskazać należy, że pozwana określiła również miejsce wykonywania przez powoda pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), które to miejsce miało być ustalane każdorazowo według zlecenia. Określenie miejsca wykonywania pracy może być bowiem szczegółowe, np. przez wskazanie konkretnego zakładu produkcyjnego, lub bardziej ogólne, np. przez ustalenie, że jest nim siedziba pracodawcy, bądź miejsce realizacji projektu. Stopień szczegółowości ustalenia miejsca wykonywania pracy ma więc duże znaczenie dla określenia obowiązków pracownika, przy czym jest oczywiste, że interes pracodawcy przemawia za jego określeniem w sposób jak najszerszy. W rozpoznawanej sprawie należy przyjąć, iż działający w imieniu pozwanej mąż G. H. na bieżąco wskazywał powodowi pracę na terenie S. i okolic a także poza S., w miejscowościach oddalonych nawet o kilkadziesiąt kilometrów, kierując się przy tym własnym interesem gospodarczym, a przede wszystkim chęcią zysku jaki mógł w tym czasie osiągnąć. Zmiana miejsca pracy następowała zawsze, więc w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, do czego powód się stosował.

Podobnie strony umówiły się, zdaniem Sądu, przy zawieraniu umowy o pracę, chociaż pozwana temu zaprzecza, co do czasu pracy powoda w ramach tej umowy, jak również ustalały termin jej rozpoczęcia, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. Powód rozpoczął tę pracę z pewnością od pierwszego dnia miesiąca czerwca 2016 r., ponieważ w tym dniu została zawarta umowa zlecenia a powód już wcześniej, w okresie poprzedzającym podpisanie tej umowy świadczył pracę na rzecz pozwanej. Co więcej, istotą łączącej strony więzi prawnej było pozostawanie przez powoda przez określony ściśle okres czasu, wymuszony potrzebami pozwanej, w jej dyspozycji, a to nierozłącznie wiąże się z realizacją stosunku o charakterze pracowniczym, a nie żadnym innym. Charakter świadczonej pracy, określony zakres prac budowlanych oraz fakt iż pozwana organizowała niejednokrotnie dojazd do pracy (a nawet noclegi), wymuszały konieczność przestrzegania przez powoda ściśle określonego czasu pracy, gdyż w innym wypadku nie byłby w stanie wywiązać się z nałożonych na niego obowiązków. Godzinę wyjazdu do pracy ustalał mąż pozwanej G. H., gdyż to on zabierał swoim samochodem czekających na niego pod siedzibą firmy pracowników.

W tym miejscu zaznaczyć trzeba, że relację pomiędzy powodem G. K., a pozwaną B. H. reprezentowaną nieformalnie przez jej męża G. H. można określić jako „kierownictwo”, przez które należy rozumieć podporządkowanie. Powód niewątpliwie swoje obowiązki wykonywał w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy miał wykonywać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania. G. H. jasno określał, co ma zostać wykonane w dany dzień. Wskazywał wówczas miejsce, zakres i rodzaj prac. Zdarzało się, że pracując z powodem na bieżąco wszystkim kierował. Gdy nie było go na miejscu, kontaktował się z powodem zobowiązując go jednocześnie do kierowania pracą pozostałych pracowników w zakresie przez niego wskazanym. Darzył go więc pełnym zaufaniem. Kierownictwo pozwanego względem powoda miało wobec powyższego charakter ogólny (organizacyjny), ale usprawiedliwione to było charakterem wykonywanej przez niego pracy. Dla stwierdzenia, że występuje podporządkowanie w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, jak stwierdza Sąd Najwyższy w wielokrotnie przytaczanym wyroku z dnia 11 stycznia 2008 r. (I PK 182/07), z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności; podpisywanie listy obecności; podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

W przypadku więzi prawnej jaka łączyła strony, doszło również do ustalenia wynagrodzenia za pracę dla powoda na kwotę początkowo 10 zł brutto za godzinę pracy, a następnie na 13 zł brutto, co zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. jest warunkiem nawiązania stosunku pracy. Wynagrodzenie to było niezmienne pod względem wysokości przez okres trwania umowy, a w świetle tej umowy pozwany ponosił całe ryzyko nie wypłacenia mu tego wynagrodzenia. Jak wynika z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego sprawy, pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie w częściach - po zakończonym etapie określonych prac - a także wypłacał mu zaliczki na to wynagrodzenie, które były w różnej wysokości. Wynagrodzenie przeliczane było w oparciu o przepracowane przez powoda godziny pracy, przy czym od

2017 r. w stawce 13 zł brutto za godzinę. Godziny pracy wszystkich pracowników były rejestrowane przez G. H.. Powód prowadził z kolei osobisty rejestr godzin pracy, który mógł w każdej chwili porównać z zapiskami G. H..

Podkreślić należy, że w niniejszej sprawie ryzyko działalności prowadzonej przez pozwaną ponosiła strona pozwana, a nie ktokolwiek inny. To pozwana szukała zleceń na wykonywanie prac remontowo – budowlanych.

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia również z cechą charakterystyczną dla stosunku pracy, jaką jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie powoda nie polegało bowiem na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat lecz wiązało się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej jaka łączy pracownika z pracodawcą.

Zdaniem Sądu, wolą obu umawiających się stron było zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. To wynika chociażby z treści zawartej umowy zlecenia, w której nie wskazano terminu do wykonania określonych w niej czynności.

Wyjaśnić trzeba, że w przypadku tej sprawy ze strony Sądu nie ma miejsca ingerowanie w swobodę zawierania umów, ale dokonując oceny zachowania pozwanej, która unika przyjęcia pracowniczej postawy zatrudnienia, Sąd jednoznacznie ustalił, iż G. K. łączyła z nią umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.06.2016 r. do dnia 8.08.2017 r., tj. w okresie wskazanym w pkt I wyroku, na podstawie której powód był zatrudniony na stanowisku pracownika remontowo – budowlano - wykończeniowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem od dnia 1.01.2017 r. wynoszącym 13 zł brutto za godzinę. W ocenie Sądu umowa ta rozwiązała się przez oświadczenie jednej ze stron (pracownika - powoda) bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.).

Sąd zobowiązał również pozwaną aby wydała powodowi świadectwo pracy stwierdzające jego okres zatrudnienia od dnia 1.06.2016 r. do 8.08.2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo – budowlano – wykończeniowego, z miejscem pracy na terenie całego kraju, za wynagrodzeniem od dnia 1.01.2017 r. wynoszącym 13 zł brutto/1 godzinę, która uległa rozwiązaniu przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.) z jednoczesnym zastrzeżeniem, że w razie niewykonania tego obowiązku prawomocne orzeczenie Sądu zastąpi to oświadczenie – na podstawie art. 65 k.c., o czym Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

Ponadto Sąd zasądził od pozwanej B. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. na rzecz powoda kwotę 3.879 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot brutto: 1) 946 zł od dnia 10 lipca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu czerwcu 2017 r., 2) 2.231 zł od dnia 10 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu 2017 r. oraz 3) 702 zł od dnia 10 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu sierpniu 2017 r., albowiem pozwana zalega powodowi jeszcze z wypłatą tej części należnego mu wynagrodzenia, a którą to Sąd obliczył, dokonując korekty wyliczeń biegłej sądowej w jej opinii z 6.06.2019 r. Zgromadzony materiał dowodowy dał bowiem podstawę do przyjęcia, że powód nie otrzymał od pozwanej pełnego wynagrodzenia za swoją pracę. Wynika to z treści zapisków powoda, z zapisków G. H. oraz opinii biegłej sądowej. Jak wskazano wcześniej, biegła sądowa dokonała wyliczenia należnego wynagrodzenia jak dla umowy zlecenia, nie uwzględniając istnienia stosunku pracy, przez co nie rozliczyła pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Mając na uwadze przepis art. 129 § 1 k.p. Sąd przyjął, że czas pracy powoda nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W związku z tym, że niejednokrotnie powód pracował ponad 8 godzin dziennie a także pracował w soboty (co wynika przede wszystkim z prywatnych notatek powoda i zapisków G. H.), przyjęć należało, zgodnie z art. 151 § 1 k.p., że praca wykonywana przez powoda ponad obowiązujące go wskazane normy czasu pracy stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą oprócz normalnego wynagrodzenia przysługiwał mu dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w soboty oraz dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniach od poniedziałku do piątku (art. 151¹ § 1 k.p.). Z rozliczenia dokonanego przez Sąd w oparciu o czas pracy przyjęty przez biegłą sądową w jej opinii z 6.06.2019 r. wynika, że

powodowi należy się od pozwanej łącznie kwota 3.879 zł i taką kwotę Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda wraz z należnymi ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych kwot, o czym orzekł jak w pkt III wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, o czym orzeczono jak w pkt IV wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu (pkt V i VI wyroku) znajduje oparcie w treści art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 113 ust. 1 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty pełnego wynagrodzenia powoda za jeden miesiąc w wysokości 2.000 zł brutto, stanowiące minimalne wynagrodzenie za pracę w roku 2017 r., określone Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz. U. z 2016 r., poz. 1456).