

Sygn. akt IV P 183/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Protokolant:	st. sekretarz sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu 16 lutego 2022 r. w N.

na rozprawie

sprawy z powództwa D. R.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z o.o. w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o zapłatę wynagrodzenia

I. ustala, że powódkę D. R. i Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółkę z o.o. w G. łączyła umowa o pracę w okresie od 1 czerwca 2021 r. do 31 sierpnia 2021 r.;

II. zobowiązuje stronę pozwaną Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółkę z o.o. w G. do sprostowania świadectwa w punkcie 1 poprzez wskazanie, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 czerwca 2021 r.;

III. zasądza stronie pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z o.o. w G. na rzecz powódki D. R. kwoty:

- 1458,63 zł (tysiąc czterysta pięćdziesiąt osiem złotych sześćdziesiąt trzy grosze) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w czerwcu 2021 r.;

- 1837,60 zł (tysiąc osiemset trzydzieści siedem złotych sześćdziesiąt groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w lipcu 2021 r.;

- 1750,10 zł (tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych dziesięć groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 września 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w sierpniu 2021 r.;

- 111,37 zł (sto jedenaście złotych trzydzieści siedem groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- 925,01 zł (dziewięćset dwadzieścia pięć złotych jeden grosz) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 listopada 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

IV. zasądza stronie pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z o.o. w G. na rzecz powódki D. R. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego;

V. wyrokowi w punkcie III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2900 zł (dwa tysiące dziewięćset złotych).

Sygn. akt: IV P 183/21

UZASADNIENIE

wyroku z 16 lutego 2022 r.

Powódka D. R. w pozwie skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z o.o. w G. domagała się: ustalenia, że w okresie od 1.06.2021 r. do 31.08.2021 r. strony łączyła umowa o pracę. Powódka domagała się ponadto zasądzenia wynagrodzenia za pracę w kwotach: 1458,63 zł, 1837,60 zł, 1750,10 zł; wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2021 r. - 111,37 zł, w październiku 2021 r. - 125,03 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 799,98 zł.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k. 28-29) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. R. dowiedziała się, że strona pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółka z o.o. w G. poszukuje pracownika. W związku z tym powódka złożyła u strony pozwanej stosowne dokumenty. 18 maja 2021 r. do powódki zadzwonił prezes strony pozwanej C. B.. Strony umówiły się na rozmowę kwalifikacyjną, która wkrótce się odbyła. Prezes pozwanej zaproponował powódce stanowisko pracownika administracyjno-biurowego, ustalono zakres obowiązków. Do powódki miało należeć przygotowywanie pism i sporządzanie umów. Powódka miała być zatrudniona na podstawie skierowania z Urzędu Pracy. Po 20 maja 2021 r. powódka odebrała telefon, że ma stawić się w spółce na przyuczenie do pracy 25 lub 26 maja. Od 1 czerwca z powódką miała być zawarta umowa o pracę, na okres próbny 3 miesięcy. Takie ustalenia zapadły w rozmowie telefonicznej z Prezesem Zarządu spółki. Również Wiceprezes Zarządu spółki obiecywał powódce, że umowa o pracę zostanie wkrótce podpisana, że wniosek do Urzędu Pracy został już złożony.

Od 1 czerwca 2021 r. powódka rozpoczęła pracę u strony pozwanej. Powódka świadczyła pracę we wszystkie dni robocze, najczęściej od godziny 8.30 do godziny 15. Zdarzało się, że powódka zaczynała i kończyła pracę o innej godzinie. Praca była świadczona w siedzibie pracodawcy pod nadzorem innych pracowników, wyznaczonych przez pracodawcę. Powódka regularnie dopytywała się o podpisanie umowy. Strona pozwana ciągle informowała powódkę o rzekomych nowych przeszkodach w podpisaniu umowy o pracę. Ostatecznie strony uzgodniły, że powódka po podpisaniu formalnej umowy o pracę otrzyma premię lub wolne płatne dni, w celu wyrównania wynagrodzenia za okres gdy powódka pracowała bez podpisanej umowy.

Za pracę w okresie od 1 czerwca 2021 r. do 31 sierpnia 2021 r. powódka nie otrzymała wynagrodzenia, także w formie premii, nie udzielono jej też płatnego wolnego, za wyjątkiem czterech dni we wrześniu, które powódka odliczyła od dochodzonego wynagrodzenia. Wynagrodzenie powódki winno wynosić: 1458,63 zł brutto za czerwiec, 1837,60 zł brutto za lipiec i 1750,10 zł brutto za sierpień.

(dowód: listy obecności k. 7-9, zeznania świadka M. R. k. 52, zeznania powódki k. 53)

Strony podpisały 31.08.2021 r. umowę o pracę na czas od 1.09.2021 r. do 31.08.2023 r. na stanowisko „pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego”. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2800 zł. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem pracodawcy z dniem 30 października 2021 r.

Z uwagi na dużą ilość pracy, na polecenie przełożonego powódka pracowała w godzinach nadliczbowych: 3 września 2 godziny, 8 września 5 godzin, 1 października 6 godzin i 4 października 1,5 godziny. Z tego tytułu przysługiwało jej wynagrodzenie za wrzesień 111,37 zł brutto i za październik 125,03 zł brutto.

Powódka nie otrzymała również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w ilości 6 dni, nabyty w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia 2021 r. w kwocie 799,98 zł brutto.

(dowód: akta osobowe, zeznania powódki k 53).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka i zeznania powódki. Sąd uznał zeznania złożone przez świadka i powódkę za wiarygodne w całości. Są one rzeczowe, stanowcze, logiczne i zgodne ze sobą. Przede wszystkim powódka przedstawiła za okres objęty pozwem, listy obecności, potwierdzone przez nadzorujących ją pracowników. Autentyczność tych list nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Powódka nie była zainteresowana odbywaniem praktyki u strony pozwanej. Jej zeznania w tym zakresie są logiczne. Stawiła się u strony pozwanej w poszukiwaniu pracy a strona pozwana poszukiwała w maju pracownika (przyjęto J. Z.). Była zatem zainteresowana podjęciem pracy a nie praktyki. Sam pozwany w swych zeznaniach potwierdził, że powódka po zakończeniu pracy u strony pozwanej nie była zainteresowana udokumentowaniem jakiegokolwiek praktyki. Po wtóre pozwana rzeczywiście zatrudniła w końcu powódkę na umowie o pracę. Przede wszystkim zeznania powódki potwierdza okoliczność, że strony nie podpisały żadnej umowy o przyjęciu na studencką praktykę zawodową. Zresztą prezes strony pozwanej przyznał, że w poprzednim zakładzie przyjmował studentów na praktyki i zawsze podpisywał z uczelniami stosowne umowy. Miał więc pełną świadomość, że odbywanie przez studenta praktyki wymaga podpisania umowy. Sąd nie miał żadnych argumentów aby odmówić wiary zeznaniom powódki także na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka swoje zeznania na tę okoliczność poparła stosownymi notatkami. Strona pozwana nie przedstawiła w tym zakresie żadnych przeciwstawnych dowodów. Prezes B. zeznał jedynie, że o pracy w godzinach nadliczbowych nie wiedział ale jednocześnie potwierdził, że było duże obciążenie pracą.

Z wyżej wymienionych przyczyn sąd nie dał wiary zeznaniom C. B., na okoliczność że powódka nie świadczyła pracy dla strony pozwanej a jedynie odbywała praktykę studencką. Nie można przyjąć jako logicznych zeznań pozwanego w tym zakresie, skoro powódka nie wniosowała o odbycie praktyki a już na pewno nie wystąpiła o zawarcie umowy o praktykę.

Zeznania powódki były uzupełnione dołączonymi do akt sprawy wyliczeniami dochodzonych należności. Wyliczenia te pod względem rachunkowym nie zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną a zatem sąd przyjął, że są one prawidłowe.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie (art. 29 § 2 k.p.). Jednakże przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość zawarcia umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej, czyli ustnie. Pracodawca zobowiązany jest wówczas potwierdzić pracownikowi na piśmie – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – ustalenia dotyczące stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 Kp). W przypadku nie uczynienia przez pracodawcę zadość powyższemu obowiązkowi pracownik może domagać się ustalenia stosunku pracy. Podstawą takiego żądania jest art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, iż powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Pracownik posiada interes prawny

w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ ze stosunku pracy wynikają określone uprawnienia pracownicze, zarówno o charakterze majątkowym jak niemajątkowym (np. prawo do wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że żądanie powódki ustalenia, że pozostawała w okresie objętym pozwem w stosunkach pracy zasługuje na uwzględnienie.

Z ustaleń dokonanych przez sąd w toku postępowania wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że powódka w okresie objętym pozwem świadczyła pracę na rzecz pozwanego, od poniedziałku do piątku, średnio po 7 godzin dziennie, w

godzinach pracy spółki, w siedzibie spółki i pod nadzorem innych pracowników pozwanej . Fakt świadczenia pracy w tym czasie wynika nie tylko z zeznań powódki ale także z list obecności podpisanych przez innych pracowników. Także pozwany nie zaprzeczył, że powódka w wymienionych okresach czasu wykonywała pracę dla spółki.

Zdaniem Sądu nie budzi również wątpliwości, że praca powódki była świadczona w ramach stosunku pracy. Praca ta była świadczona w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem. Była to praca określona w ustnej umowie stron, praca administracyjno - biurowa.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Strony w ustnej umowie uzgodniły rodzaj świadczonej pracy oraz czas i miejsce jej wykonywania. Ponieważ strony nie ustaliły wysokości wynagrodzenia za pracę w tym zakresie mają zastosowanie przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 94 pkt 9a kp nakłada także na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Szczegółowe wymagania co do prowadzenia ewidencji czasu pracy określa § 8 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Jest zaskakującym dla sądu, że powódka przez 3 miesiące pracowała w Przedsiębiorstwie (...), podmiocie samorządowym bez żadnej podstawy prawnej, mając choćby dostęp do szczegółowych danych podmiotów obsługiwanych przez stronę pozwaną.

Sąd uznał również za zasadne żądanie powódki zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę w przedmiotowym okresie. Bezsprzeczne było, że powódka za okres objęty pozwem nie otrzymała żadnego wynagrodzenia.

Dochodzone przez powódkę kwoty nie były kwestionowane przez pozwanego pod względem rachunkowym. Zostały wyliczone przez powódkę przy zastosowaniu jako podstawy minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz czasu pracy wynikającego z list obecności. To samo dotyczy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W punkcie III wyroku, w ostatniej pozycji sąd zasądził 925,01 zł, na które składają się zsumowane kwoty: wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 125,03 zł i ekwiwalentu za urlop 799,98 zł.

Zgodnie z art. 477² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Pozwany przegrał proces i w konsekwencji został obciążony kosztami postępowania na zasadzie art. 98 k.p.c. Na koszty te składają się koszty poniesione przez powódkę na zastępstwo prawne zgodnie z podwójną stawką przewidzianą w § 9 ust.1 punkt 2 w związku z § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sąd brał przy tym pod uwagę duży nakład pracy pełnomocnika oraz złożoność sprawy. W szczególności jednym pozwem było dochodzonych kilka roszczeń.