

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Stanisław Kedziora

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko W. P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. Ustala, że powód J. R. zatrudniony był u pozwanego W. P., prowadzącego P.H.U. (...) W. P., w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r., na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu;

2. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami;

4. Koszty procesu w wysokości 5.338,52 zł przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 stycznia 2017r. w sprawie IVP 31/17 powód J. R. wnosił o ustalenie, że pracował on w firmie P.H.U K. W. P. w K., prowadzoną przez W. P. w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód wnosił też o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego W. P., prowadzącego działalność pod nazwą P.H.U (...) w K. kwoty 6.254,96 zł tytułem wynagrodzenia za miesiące styczeń, luty, marzec i część kwietnia 2016r., kwoty 5.185,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres roku 2016, 2015, 2014 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty oraz o zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy stwierdzającego, że powód, syn J. i K., był zatrudniony w firmie P.H.U K. W. P. w K. w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierownik .

Zarządzeniem z dnia 27 stycznia 2017r. żądania powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego W. P., prowadzącego działalność pod nazwą P.H.U (...) w K., kwoty 6.254,96 zł tytułem wynagrodzenia za miesiące styczeń, luty, marzec i część kwietnia 2016r. oraz kwoty 5.185,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2016, 2015, 2014 oraz o

zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy stwierdzającego, że powód był zatrudniony w firmie P.H.U K. W. P. w K. w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierowca, zostały wyłączone do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania. W sprawie IVP 31/17 pozostało roszczenie powoda o ustalenie, że pracował on w firmie P.H.U K. W. P. w K., prowadzonym przez W. P. w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany W. P., prowadzący działalność pod nazwą P.H.U (...) w K. powództwa o ustalenie, że powód pracował w jego firmie w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. R. rozpoczął wykonywanie pracy kierowcy na rzecz pozwanego W. P., prowadzącego działalność pod nazwą P.H.U (...) w K., od dnia 15 stycznia 2011r., zawarta została umowa o pracę na piśmie, nosząca datę sporządzenia 15 stycznia 2011r. i była to umowa na czas nieokreślony od dnia 15 stycznia 2011r., w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 693 zł (k.8, akta osobowe- k.9). W treści tej umowy – pkt 3, jest zawarta informacja, że praca powyżej 8 godzin na dobę uprawnia do dodatku za godziny nadliczbowe oraz informacja, że praca powyżej 8 godzin na dobę oraz praca przekraczająca 40 godzin przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ kp. Powód podpisał tę umowę składając podpis (...) (k.8, akta osobowe -k.9, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.88v,k.253v).

Pozwany zgłosił powoda do Zakładu (...) jako swojego pracownika od w okresie od dnia 15 stycznia 2011r. do dnia 13 stycznia 2015r. i w tym okresie odprowadzane były składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia powoda w firmie pozwanego, a jako podstawa tych składek wskazywane było wynagrodzenie w wysokości adekwatnej do 1/2 etatu (k.10). Potem – jak wynika z zaświadczenia ZUS (k.10) tj. w okresie do 14 stycznia 2015r. do 28 lutego 2015r. składki nie były odprowadzane i następnie składki te były odprowadzone od dnia 1 marca 2015r. tylko do 30 kwietnia 2015r.

Powód pracował w firmie u pozwanego w okresie od 15 stycznia 2011r. nieprzerwanie aż do 10 kwietnia 2016r., kiedy to on zdecydował, że rozwiązuje umowę o pracę z pozwanym (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W pozwanej firmie powód wykonywał pracę kierowcy samochodu ciężarowego marki M. wywrotka nr rej. (...) M, a samochód ten był wyposażony w tachograf, czasami powód wykonywał też prace mechanika na bazie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: P. D. k.30v-31, M. P. k. 31).

Specyfika pracy w pozwanej firmie była taka, że przede wszystkim praca wykonywana była na powietrzu, w różnych miejscach i wykonywanie pracy danego dnia uzależnione było od warunków atmosferycznych, a więc zdarzało się, że w dniu, w którym była nieodpowiednia pogoda, to pracownicy pracowali krócej, byli zwalniani do domu, a innego dnia pracowali dłużej (zeznania świadków: M. P., P. D.). Praca wykonywana była przez pracowników firmy pozwanego na budowach, budowach dróg, obwodnic (bezsporne). W okresie zimowym pracownicy pozwanego, gdy nie pracowali na budowach, to wykonywali obowiązki mechaników na bazie, przy naprawach samochodów (zeznania świadka M. P., P. D., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Pozwany nie prowadził list obecności ani innej ewidencji czasu pracy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka P. D.).

Powód ustalił z pracodawcą, że faktycznie jego wynagrodzenie będzie liczone w wysokości stawka godzinowa tj. 12 zł netto razy liczba przepracowanych godzin (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód w każdym

miesiącu pracy w firmie u pozwanego otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie w wyższej wysokości netto niż to wynikało z zawartej na piśmie umowy o pracę tj. 1/2 najniższego wynagrodzenia (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W firmie u pozwanego pracowali także inni pracownicy jako kierowcy, którzy ustalali indywidualnie wynagrodzenie z pozwanym w wysokości godzinowej, a w umowie o pracę wpisane było wynagrodzenie w wysokości najniższej krajowej (zeznania świadka M. P.). Wynagrodzenie wypłacane pracownikom, którzy ustalili indywidualnie wynagrodzenie z pozwanym wyliczane było poprzez pomnożenie liczby godzin przepracowanych przez pracownika razy stawka godzinowa w wysokości 10-12 zł netto (zeznania świadków: M. P., P. D., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód złożył do akt sprawy będące w jego dyspozycji wydruki z tarcz tachografu, w który wyposażony był samochód należący do pozwanego, którym powód w trakcie zatrudnienia jeździł za okres od stycznia 2014r. do kwietnia 2016r., ale nie są to wszystkie wydruki za ten okres (koperta k. 13, 36, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 9 kwietnia 2016r. powód po raz ostatni wykonywał pracę kierowcy samochodu M. wywrotka nr rej. (...) M i następnego dnia powód rozwiązał stosunek pracy łączący strony (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, odczyt biegłego z wydruku z tachografu k.182).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o ustalenie, że w okresie od 15 stycznia 2011r., nieprzerwanie aż do 10 kwietnia 2016r. pracował on w firmie u pozwanego W. P., prowadzącego działalność pod nazwą P.H.U (...) w K., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zasługuje na uwzględnienie. Natomiast z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie sądu nie wynika, iżby w tym okresie, praca świadczona przez powoda na rzecz pozwanego była pracą wykonywaną przez niego nie w wymiarze 1/2 etatu – jak stanowi zawarta przez strony na piśmie umowa o pracę, a w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na wstępie podnieść należy, że roszczenie powoda jest roszczeniem w trybie art.189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Warunkiem wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy jest więc posiadanie interesu prawnego. Interes prawny oznacza obiektywną konieczność (potrzebę prawną) udzielenia ochrony określonej sferze prawnej, gdy powstała sytuacja, która grozi naruszeniem prawa przysługującego uprawnionemu, bądź powstała wątpliwość co do jego istnienia (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt I ACa 37/16). Powód kierując niniejszy pozew niewątpliwie miał interes prawny w sądowym ustaleniu przedmiotowego stanu prawnego, gdyż – jak to wynika z określonych w pozwie pozostałych roszczeń, ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami w konkretnym okresie i w konkretnym wymiarze ma istotne znaczenie dla innych roszczeń pracowniczych. Podnieść należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Zatem stwierdzić należy, iż powód ma oczywiście interes prawny w przedmiotowym ustaleniu.

Należy wskazać na art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach.

Jak już wyżej podniesiono, powód domaga się ustalenia, że pracował u W. P., prowadzącego działalność pod nazwą P.H.U (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 15 stycznia 2011r. nieprzerwanie

aż do dnia 10 kwietnia 2016r. i była to praca wykonywana przez niego w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany zaś w odpowiedzi na pozew podniósł, iż stosunek pracy łączący strony zaczął się rzeczywiście od dnia 15 stycznia 2011r., ale nie trwał w sposób ciągły, tylko po raz pierwszy umowa o pracę rozwiązała się w dniu 13 stycznia 2015r. za porozumieniem stron i sporządzone zostało świadectwo pracy za ten okres (k.45), potem od dnia 1 marca 2015r. nawiązana została pomiędzy stronami ponownie umowa o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2015r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu (k.46), a dla powoda sporządzono świadectwo pracy (k.47). N. zawarta została – według pozwanego, kolejna umowa o pracę od dnia 1 maja 2015r. na czas określony do 29 lutego 2016r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu i ta umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta tj. 29 lutego 2016r. (k. 49). Pozwany pracodawca, na wykazanie swoich twierdzeń złożył do akt sprawy dokumenty tj. umowę o pracę z 1.03.15r. (k.46) i umowę o pracę z 1.05.15 (k. 48), a także świadectwa pracy z 13.01.15 (k. 45) i z dnia 30.04.15 (k.47). Jednakże żaden z tych złożonych przez pracodawcę dokumentów nie zawiera podpisu powoda, a w szczególności takiego podpisu nie zawierają umowy o pracę z 1.03.15r. i z 1.05.15r. Powód słuchany w charakterze strony zdecydowanie zaprzeczył, iżby przedstawiono mu takie umowy o pracę i zdecydowanie zaprzecza, żeby w okresie od 15 stycznia 2011r. do dnia rozwiązania stosunku pracy – według niego tj. do dnia 10 kwietnia 2016r., występowały jakiegokolwiek przerwy w jego zatrudnieniu w firmie pozwanego.

Powód przyznał, że podpisał umowę o pracę z dnia 15 stycznia 2011r., której ksero złożył do akt - k.8 i taka umowa o takiej treści znajduje się też w aktach osobowych powoda - k.9. W ocenie sądu, ten dokument – umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami z dnia 15 stycznia 2011r., wykreowała i ukształtowała stosunek pracy łączący strony i jest to umowa o pracę – jak stanowią zapisy - na czas nieokreślony od dnia 15 stycznia 2011r., w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 693 zł (k.8, akta osobowe k.9). Powód przyznaje, że tę umowę o pracę podpisał, składając na niej podpis (...). Wprawdzie powód twierdzi, że łączący strony stosunek pracy istniał od 15 stycznia 2011r., ale tę umowę podpisał nie w momencie od której oboiwiązywała, tylko dopiero w roku 2014, a do tego momentu, to świadczył pracę na rzecz pozwanego pracodawcy bez żadnej umowy na piśmie, ale jego zeznania w tym zakresie są gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami.

Natomiast faktem jest, że taka umowa o pracę, o takiej treści, podpisana przez obie strony stosunku pracy znajduje się zarówno w posiadaniu powoda, jak i w jego aktach osobowych, co świadczy po tym, że jest to dokument zgodnie oddający wolę stron przedmiotowego stosunku pracy co do rodzaju umowy o pracę, która ma strony łączyć. Zatem, zgodnie z treścią tej umowy wolą stron było, aby łączyła je umowa o pracę od dnia 15 stycznia 2011r. i to na czas nieokreślony.

W tym miejscu należy podnieść, że zgodnie z art. 29 kp, umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie jeszcze przed rozpoczęciem przez pracownika wykonywania obowiązków służbowych. Jeżeli jednak nie została zachowana forma pisemna, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, powinieneś potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Umowę sporządza się w dwóch egzemplarzach, podpisane umowy o pracę musi nastąpić przez obie strony, jeden egzemplarz otrzymuje pracownik, drugi umieszcza się w aktach osobowych pracownika. Umowa o pracę jest umową dwustronną i do jej zawarcia dochodzi, gdy obie strony stosunku pracy złożą w tym zakresie zgodne oświadczenia woli.

Takim zgodnym oświadczeniem woli obydwu stron przedmiotowego stosunku pracy była właśnie – co już wyżej podniesiono, wskazana wyżej umowa o pracę zawarta na piśmie i podpisana zarówno przez powoda, jak i przez pracodawcę. Natomiast, jak wyżej podniesiono, przedstawione przez pracodawcę do akt sprawy dwie umowy o pracę tj. z 1.03.15r. i z 1.05.15 zawierają jedynie podpis pracodawcy, a podpisu powoda tam nie ma. Pozwany pracodawca nie złożył do akt sprawy też rzekomego oświadczenia woli powoda – jak twierdzi pozwany w odpowiedzi na pozew, o rozwiązaniu za porozumieniem stron umowy o pracę zawartej w dniu 15 stycznia 2011r.

W ocenie sądu, należy więc w pełni dać wiarę zeznaniom powoda, iż umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2011r., podpisana przez obie strony stosunku pracy, jest jedyną umową o pracę zawartą zgodnie z wolą stron i na jej podstawie stosunek pracy łączący strony istniał aż do dnia 10 kwietnia 2016r. i nie było żadnych przerw w zatrudnieniu powoda. W ocenie sądu, zeznania powoda w tym zakresie są wiarygodne i znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, a w szczególności w złożonych dokumentach, przeanalizowanych wyżej przez sąd, a także znajdując

pewne potwierdzenie na wydrukach tachografu, czyli urządzenia rejestrującego w samochodzie, którym jeździł powód w trakcie zatrudnienia, także min. dni i godziny pracy kierowcy.

Poza sporem jest, że samochód przypisany powodowi w trakcie zatrudnienia w firmie pozwanego był wyposażony w tachograf, czyli urządzenie rejestrujące stan aktywności kierowcy, a z wydruków tego urządzenia można min. odczytać dzienne podsumowanie czynności kierowcy, szczególnie początku i końca pracy. Zatem jest to dowód pokazujący obiektywnie, jaki jest czas pracy kierowcy danego dnia, a analiza dokonanych odczytów- co do faktycznych godzin pracy w kolejnych dniach, daje obraz pozwalający na wniosek, czy powód w okresie od stycznia 2014r. (bo od tego momentu są te złożone wydruki), to zwykle codziennie pracował 8 godzin i więcej, czy też tak nie było, a także wydruk z tachografu samochodu powoda pozwoli na stwierdzenie, czy pracował on u pozwanego tylko do 29 lutego 2016r. – jak twierdzi pozwany, czy też do 10 kwietnia 2016r. – jak twierdzi powód. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu analizy odczytu wykresówek G. K. (opinia na piśmie k.96-182, opinia uzupełniająca k.209-226) i zlecił biegłemu dokonanie odczytu zapisów ze złożonych przez powoda wydruków z tarcz tachografu (koperta k.13, koperta k.36), a w szczególności sąd zlecił biegłemu odczytanie danych z tych tarcz dotyczących czasu pracy powoda, z podaniem liczby godzin pracy każdego dnia oraz miesięcznie, a także biegły miał porównać, czy zapisy sporządzone przez powoda co do dni i godzin jego pracy jako kierującego samochodem i jako wykonującego naprawy przy samochodzie (koperta k.12, wykaz k.34) są zgodne z danymi odczytanymi z tarcz tachografu. Biegły sporządził opinię, jak też i opinię uzupełniającą, które to opinie sąd podzielił w całości, bo są rzetelne i sporządzone fachowo.

Biegły min. w swojej opinii odczytał z wydruków na tachografie, że powód wykonywał pracę, kierując tym samochodem, po dniu 26 lutego 2016r., a ostatnim dniem, w którym powód świadczył pracę był dzień 9 kwietnia 2016r. (k.182). Zatem zeznania powoda w tym zakresie tj. że był on pracownikiem pozwanego do 10 kwietnia 2016r. są jak najbardziej wiarygodne i należy dać wiarę zeznaniom powoda, iż w okresie od 15 stycznia 2011r. do dnia 10 kwietnia 2016r. nieprzerwanie był on pracownikiem pozwanego i wykonywał na rzecz pozwanego pracę bez żadnych przerw w zatrudnieniu. Wprawdzie biegły w swojej opinii wskazał też okresy, w których według analizy wykresówek, powód nie świadczył pracy na tym samochodzie, ale też należy pamiętać, że powód nie złożył wszystkich wydruków z całego okresu swojej pracy. Natomiast, jak już wyżej podnoszono, w aktach sprawy nie ma żadnych przekonujących dowodów, iżby umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2011r. zawarta na czas nieokreślony była w którymś momencie przez którąkolwiek ze stron rozwiązana, a w szczególności nie ma dowodów na to, że powód zwrócił się o rozwiązanie tej umowy z dniem 13 stycznia 2015r.

Zwrócić uwagę też należy, że w aktach osobowych powoda znajdują się dokumenty, które noszą wprawdzie podpis J. R., ale według powoda, nie były przez niego podpisane. I tak znajduje się w aktach osobowych na k.9 umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2011r. podpisana przez powoda podpisem (...) – co on potwierdził, iż to jest jego podpis, ale na stronie 3 akt osobowych znajduje się też umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2011r. o takiej samej treści, poza zapisem z pkt 3 tej umowy, zawierająca podpis „ 15.01.13 J. R.”.

Powód zdecydowanie, jak już wyżej podniesiono, zaprzecza iżby podpisywał inną umowę niż ta z 15 stycznia 2011r., opatrzoną jego podpisem (...). Jak już wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom powoda, iż ta umowa o pracę była jedyną podpisaną przez strony.

W ogóle stwierdzić należy, że zachowanie zaś pozwanego pracodawcy co do prowadzenia akt osobowych, sporządzania umów o pracę jednostronnie, jest bardzo naganne; jak też nagannym jest, że pozwany pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy swoich pracowników, w tym, powoda a zgodnie zaś z art. 149 kp, pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych. Taka ewidencja prowadzona przez pracodawcę solidnie wskazywałaby też w jakich godzinach pracował dany pracownik i czy liczba przepracowanych godzin pracy jest adekwatna do pełnego wymiaru czasu pracy czy też nie. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia” (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r. w sprawie I PKN 62/99). Jednakże zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia

domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie II PK 369/09).

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że w ocenie sądu, powód nie wykazał, iż w całym okresie swojego zatrudnienia u pozwanego, to faktycznie pracował on w wymiarze pełnego etatu. Jak już wyżej wielokrotnie podkreślano, według sądu, to umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2011r. podpisana przez powoda - (...) ukształtowała stosunek pracy łączący strony. Powód, co przyznał, otrzymał egzemplarz tej umowy i w treści tej umowy istnieje zapis dotyczący wymiaru jego zatrudnienia tj. 1/2 etatu. W ocenie sądu, jak też już wyżej podniesiono, powód absolutnie nie wykazał, żeby on tę umowę podpisał dopiero w 2014r.; zresztą data podpisania tej umowy nie ma istotnego znaczenia, bo najważniejszym jest – co już wyżej podniesiono, że powód i pozwany pracodawca podpisali tę umowę, a tym samym złożyli zgodne oświadczenia woli co do treści stosunku pracy łączącego strony. Jak wyżej podniesiono powód dysponował egzemplarzem tej umowy i znał wpisy tam dokonane przez pracodawcę, a więc widział, że wymiar czasu jego pracy to 1/2 etatu. Także powód dysponując egzemplarzem tej umowy widział zapis z pkt 3 tej umowy tj. informację, że praca powyżej 8 godzin na dobę uprawnia do dodatku za godziny nadliczbowe oraz informację, że praca powyżej 8 godzin na dobę oraz praca przekraczająca 40 godzin przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ kp. Jeszcze raz należy podkreślić, że powód podpisał tę umowę z dnia 15 stycznia 2011r. o treści tam wpisanej, składając podpis (...), a więc wykonując nadal pracę u pozwanego, to uznać należy, że akceptował istniejące w tej umowie zapisy.

W tym miejscu należy zauważyć, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy polega na obniżeniu czasu pracy w odniesieniu do pracowników objętych normami czasu pracy z art. 129 § 1 kp, którzy mają obowiązek świadczyć pracę przez 5 dni w tygodniu, 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Wymiar czasu pracy osoby zatrudnionej na część etatu ustala się odpowiednio do wymiaru zatrudnienia pełnoetatowego. Zgodnie z art. 151§5 kp strony ustalają w umowie o pracę dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu pracy, a przekroczenie ustalonych w ten sposób liczby godzin uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 5 k.p.). Ten przepis oznacza, że to pracownik i pracodawca rozstrzygają w umowie, za którą godzinę pracy pracownik, zatrudniony na część etatu, otrzyma normalne wynagrodzenie, a za którą wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba godzin określona w umowie może dotyczyć limitu dobowego, tygodniowego, średniotygodniowego, a nawet miesięcznego lub na okres rozliczeniowy. Pracodawca nie musi płacić dodatku za nadgodziny, jeżeli pracownik zatrudniony na niepełny etat pracuje dłużej niż ustalona w umowie część etatu, ale mniej niż osiem godzin w ciągu dnia. Zatem oczywiście w przypadku istnienia pomiędzy stronami umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu, to praca ponad ten wymiar jest jak najbardziej dopuszczalna.

Powód twierdzi, że w okresie zatrudnienia u pozwanego to pracował on w dni i godziny wynikające z jego notatek (koperta k.12, k.34,35). Powód także - jak już wyżej podniesiono, przedstawił posiadane przez niego od stycznia 2014r. wydruki z tachografu z samochodu, którym jeździł podczas pracy u pozwanego i z analizy tych wykresówek wynika, że zapisy czasu pracy danego dnia, z którego jest wydruk, na tych tarczach różnią się od liczby godzin zawartych w zapiskach prywatnych powoda. W ocenie sądu, zeznania powoda twierdzącego, że podczas zatrudnienia w firmie pozwanego pracował on w dniach i godzinach wynikających z jego notatek, które złożył do sądu i które - według niego, odzwierciedlają jego rzeczywisty czas pracy, są gołosłowne, bo nie są poparte żadnymi przekonującymi dowodami. Zwrócić należy uwagę, że nawet pobieżna analiza tych notatek powoda wskazuje na to że nie były one prowadzone na bieżąco.

Pamiętać należy, że powód nie domaga się w toku niniejszego procesu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; przedmiotem niniejszej sprawy było ustalenie - na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i po przeprowadzeniu innych dowodów, czy praca powoda zatrudnionego formalnie na 1/2 etatu faktycznie była lub nie była

pracą na cały etat. Wskazać należy, że w Uchwale z 4 kwietnia 2014 r. w sprawie I PK 249/13, Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, który stale wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, choć zatrudniony jest w niepełnym wymiarze, może wystąpić o przekształcenie swojej umowy w umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawę takiego roszczenia stanowić będzie nadużycie prawa przez pracodawcę w momencie zawierania umowy, a więc naruszenie art. 8 k.p.

Taka sytuacja, w ocenie sądu, w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca. Jak już wyżej podniesiono, powód podpisał umowę o pracę, w której przewidziano wymiar czasu pracy 1/2 etatu i nie wykazał, żeby kiedykolwiek zaprotestował przeciwko temu zapisowi; powód tylko tak głośno twierdzi. Powód więc nie wykazał, żeby w momencie zawierania tej umowy, czy jej podpisywania, uzgodnienia stron były inne co do wymiaru czasu pracy. W ocenie sądu, analiza zapisów na tachografie, który to dowód- jak wyżej wskazano, w ocenie sądu, obiektywnie pozwala ocenić rzeczywisty czas pracy powoda, prowadzi do uznania, że nie jest tak jak twierdzi powód, że pracował on w okresie zatrudnienia zwykle zdecydowanie więcej godzin niż to wynika z wymiaru 1/2 etatu. Z zapisów tych wynika, że np. były też dni, gdy powód pracował ponad 8 godzin, ale zwykle było dużo mniej godzin. Należy mieć na uwadze, że specyfika pracy w pozwanej firmie była taka, że przede wszystkim praca wykonywana była na powietrzu, przy budowie dróg i wykonywanie pracy danego dnia uzależnione było od warunków atmosferycznych, a więc zdarzało się, że w dniu, w którym była nieodpowiednia pogoda, to pracownicy pracowali krócej lub w ogóle nie pracowali, a innego dnia pracowali dłużej – na co wskazywali świadkowie P. D. i M. P..

Pamiętać należy, że w treści umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2011r. – która jako jedyna kształtowała stosunek pracy pomiędzy stronami, pracodawca wpisał – zgodnie z §5 art. 151 kp informację, że praca powyżej 8 godzin na dobę uprawnia powoda do dodatku za godziny nadliczbowe oraz informację, że praca powyżej 8 godzin na dobę oraz praca przekraczająca 40 godzin przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ kp.

Podnieść należy, że sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków: P. D. i M. P., bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, ich zeznania nie zawierają sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym. Sąd – jak już wyżej podniesiono i szczegółowo omówiono, dał wiarę zeznaniom powoda co do okresu jego pracy w firmie u pozwanego, a nie dał wiary co do tego, że faktycznie on pracował w wymiarze pełnego etatu. Zeznanie świadka A. W. (k.79) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Reasumując więc, uznać należy, że powód w okresie zatrudnienia w firmie u pozwanego pracodawcy tj. w okresie od 15 stycznia 2011r. do 10 kwietnia 2016r. wykonywał swoją pracę – tak jak zapisano w treści umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony tj. w wymiarze 1/2 etatu, a jeżeli powód niekiedy pracował ponad wymiar czasu pracy przewidziany dla tego wymiaru czasu pracy, to było to oczywiście dopuszczalne przepisami prawa i nie można powiedzieć, iżby było sprzeczne z art. 8 kp.

Wobec tego i na podstawie art. 189 kpc sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 kpc, który to przepis stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd miał na uwadze to, że powód w połowie wygrał spór. Powód i pozwany korzystali z pomocy profesjonalnych pełnomocników i ponieśli wobec tego koszty zastępstwa procesowego, a więc mając na uwadze, że powód wygrał spór co do połowy, to zniesienie kosztów procesu pomiędzy stronami jest uzasadnione.

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przeprowadzeniem w sprawie opinii biegłego sądowego uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623 ze zm).