

Sygn. akt IV P 137/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marta Seremak, Piotr Przeździecki

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko S. D. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą T. S. D. w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda J. B. na rzecz pozwanego S. D. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 kwietnia 2018r. skierowanym do Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powód J. B. wnosił o ustalenie, że zatrudniony był w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, począwszy od dnia 4 kwietnia 2017r., a także wnosił o zasądzenie jego rzecz od pozwanego S. D. kwoty 16.087,52 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, za pracę w godzinach nadliczbowych, a także w niedziele i święta wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kwoty 12.324,16 zł tytułem należności za niewypłacenie powodowi prowizji w okresie od 11 lipca 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Postanowieniem Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2018r. sprawa ta została przekazana tut. sądowi do rozpoznania według właściwości miejscowej.

Pozwany S. D. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą T. S. D. w O. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Pozwany S. D. od 15 stycznia 2015r. jednoosobowo prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą T. S. D. w O. od 15 stycznia 2015r., a działalność ta obejmuje transport międzynarodowy i spedycję (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 112-112V, zeznania świadków: M. D. k.78v-79v i J. D. k.79v-80v). S. D. ma dwóch synów J. oraz M. i M. D. jest zatrudniony w firmie u ojca na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako spedytor, a J. nie wiąże żadna umowa z ojcem, jako prowadzącym T. S. D., tylko czasem pomaga, głównie w sprawach informatycznych (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. D. i J. D.). W okresie

spornym, w firmie u pozwanego były 4 samochody, jeżdżące w transporcie międzynarodowym (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. D. i J. D.).

Powód J. B. jest kolegą J. i M. D. z lat szkolnych (bezsporne). Powód pracował uprzednio w firmie transportowej w W., gdzie nabrał dużego doświadczenia w pracy w transporcie, na rynku (...), czyli transport, spedycja, logistyka, ale zrezygnował z tej pracy i w marcu 2017r. przeniósł się do L. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.112). (...) pozwanego spotkali się towarzysko z powodem i powstał wtedy wspólny pomysł, że skoro powód nie ma pracy, jest w trakcie poszukiwania pracy, to M. D. utworzy mu konto w systemach firmy (...), po to, aby powód zobaczył jak wygląda spedycja ze strony T. i jeżeli będzie miał ochotę, w wolnych chwilach w domu, to aby, po koleżeńsku, pomógł M. D. w pozyskiwaniu ładunków, a powód na to przystał (zeznania świadków: M. D., J. D.). Powód w okresie od kwietnia 2017r. pozyskiwał dla firmy pozwanego ładunki, a czynił to w swoim miejscu zamieszkania, na swoim komputerze, zaś nikt z firmy (...) nie wyznaczał powodowi konkretnych zadań, nie sprawował żadnego nadzoru i kontroli nad czynnościami wykonywanymi przez powoda (zeznania świadków: M. D. i J. D., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód i bracia D. nie umówili się, aby powód w związku z pozyskiwaniem tych ładunków, otrzymywał wynagrodzenie, miał to robić po koleżeńsku (zeznania świadków: M. D. i J. D.). M. i J. D. początkowo nie mówili ojcu, że od kwietnia 2017r. powód pozyskuje dla T. ładunki, tylko po ok. miesiącu, powiedzieli pozwanemu, iż powód stracił pracę w W., nie pracuje nigdzie i przekonywali pozwanego, żeby go zatrudnić w firmie, pozwany oponował bardzo długo, bo nie widział potrzeby zatrudniania dodatkowego spedytora, uważał, że syn M. daje sobie sam radę, aż w końcu zgodził się, aby powód pracował jako spedytor międzynarodowy w ramach umowy o pracę na ¼ etatu (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. D. i J. D.).

Powód nie rozmawiał nigdy z pozwanym na temat warunków umowy o pracę (bezsporne).

M. D. poinformował powoda telefonicznie, że będzie z nim zawarta umowa o pracę na ¼ etatu, że nic innego nie mogą mu zaproponować (zeznania świadka M. D.). Następnie powód przyjechał do domu pozwanego do O. i tam pozwany oraz powód spotkali się, ale nie rozmawiali, tylko podpisali przygotowaną umowę o pracę i była to umowa zawarta w dniu 19 czerwca 2017r. na okres próbny, od dnia 19.06.17r. do 15.09.17r. i zgodnie z tą umową, powód miał pracować jako spedytor międzynarodowy, w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniem 500 zł i powód podpisał taką umowę (umowa k.9, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Tego też dnia powód otrzymał informację o warunkach zatrudnienia i była tam informacja, że powód ma pracować 2 godziny na dobę oraz przeciętnie 10 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc (k.11-12). Powód po 16 czerwca 2017r. w dalszym ciągu zajmował się pozyskiwaniem ładunków, pracę swoją wykonywał w miejscu swojego zamieszkania, na swoim komputerze, na kocie firmowym pozwanego, w dowolnie wybranych przez siebie godzinach, ale był rozliczany przez M. D. z tej pracy (zeznania świadka M. D.).

Następnie, ponieważ powód był zainteresowany dalszą pracą w tej firmie, to synowie pozwanego ponownie poprosili pozwanego o dalsze zawarcie z powodem umowy o pracę i pozwany zgodził się, aby zawrzeć z powodem kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony na okres od 16.09.17r. do 16.12.17r., na niezmienionych zasadach tj. powód miał dalej pracować jako spedytor międzynarodowy, w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniem 500 zł i powód podpisał taką umowę (umowa k.10, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Po zawarciu tej umowy powód w dalszym ciągu pracował na dotychczasowych zasadach (zeznania świadka M. D.).

Powód przez cały okres trwania umowy o pracę otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie w wysokości brutto 500 zł (zeznania świadka M. D., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Poza tymi wypłatami powód nie otrzymywał innych wypłat w związku ze stosunkiem pracy łączącym strony (zeznania świadków: M. D. i J. D.).

Powód przez cały okres trwania umowy o pracę wykonywał pracę na rzecz pozwanego pracodawcy głównie na swoim komputerze w miejscu swojego zamieszkania (bezsporne). Od 3 listopada 2017r. pozwany posiada biuro w L., które zaczęło funkcjonować od ok. 10 listopada i od tego momentu powód był sporadycznie w biurze, choć M. D. oczekiwał, że powód będzie przychodził do biura i tu wykonywał pracę, ale powód dalej jednak pracował głównie w

domu, ustalając godziny w których będzie pracował, choć bywało, że w tych godzinach powód nie odbierał telefonów (zeznania świadków: M. D., M. Ż. k.81).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: M. D. i J. D., które to zeznania zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny. Zeznania te są zgodne w całości z zeznaniami pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc- w zakresie w jakim zeznawał, nie są sprzeczne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Natomiast zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i zeznania świadków: M. D. i J. D. różnią się pomiędzy sobą - co do ustaleń odnośnie dnia nawiązania stosunku pracy, ustalenia wymiaru czasu pracy i zasad oraz wysokości wynagrodzenia, a także wysokości faktycznie wypłacanego powodowi wynagrodzenia. Sąd w tym zakresie dał wiarę zeznaniom świadków: M. D. i J. D., bo ich zeznania są zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, a także mają poparcie w dokumentach tj. umowach o pracę zawieranych z powodem czy z dokumentami – np. danymi zapisanymi w PIT-11 za rok 2017 wystawionym dla powoda (k.45). Natomiast zeznania powoda w tym zakresie pozostają gołosłowne i w tym zakresie nie zasługują na obdarzenie ich wiarą. Także sąd nie dał wiary zeznaniom powoda co do tego, że codziennie pracował on, czy to w biurze czy to w domu od godz. 8.00 do różnych godzin, także 18.00 czy 19.00, bo znowu są to tylko gołosłowne twierdzenia powoda, nie poparte przekonującymi dowodami.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. Ż. (k.81), bo jego zeznania są zgodne z zeznaniami świadka M. D..

Zeznania świadków: K. C. (k.111v-112), K. P. (1) (k.161v-162), K. P. (2) (k.80v) i M. P. (k.80v) także zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo w ocenie sądu, który miał możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami, zeznania te są szczerze.

Zeznania świadka M. W. (k.80v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda, ustalenia że zatrudniony był w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy poczynawszy od dnia 4 kwietnia 2017r., nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy 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. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez strony, tym bardziej, że strony były reprezentowane przez fachowych pełnomocników.

Podnieść należy, iż zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wskazując na treść powyższej normy podnieść należy, iż przesłanką decydującą dla korzystania z formy powództwa o ustalenie prawa lub stosunku prawnego jest wyłącznie istniejący po stronie powodowej interes prawny. (III CZP 103/68, OSNCP 1969, nr 5, poz. 85). Innymi słowy, interes prawny powoda jest przesłanką materialnoprawną powództwa o ustalenie i interes prawny uzasadniający żądanie ustalenia prawa lub stosunku prawnego musi istnieć obiektywnie, przy czym jego istnienie po stronie powoda nie jest jedyną przesłanką decydującą o uwzględnieniu powództwa o ustalenie - istnienie interesu prawnego jest jedynie warunkiem umożliwiającym dalsze badanie zgłoszonego roszczenia w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalanego prawa lub stosunku prawnego. Interes prawny - jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych i występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych.

W przedmiotowej sprawie, oczywistym jest, że powód ma interes prawny w ustaleniu swojego prawa tj. ustaleniu, że był on zatrudniony w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy,

począwszy od dnia 4 kwietnia 2017r., bo takie ustalenia są niezbędne, aby domagać się od pozwanego wyrównania wynagrodzenia czy wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

W przedmiotowej sprawie sporne są trzy okoliczności tj. sporna jest data rozpoczęcia wykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy, jak też spornym jest wymiar czasu pracy powoda w całym okresie zatrudnienia oraz spornym jest też wysokość i zasady wyliczania wynagrodzenia ustalonego przez strony.

Powód zarówno w treści uzasadnienia pozwu, jak i w toku procesu, zdecydowanie twierdził, że rozpoczął on wykonywanie pracy na rzecz T. S. D. od dnia 4 kwietnia 2017r., a nie – jak to wynika z treści zawartej przez strony umowy o pracę na piśmie, od dnia 16 czerwca 2017r. Tymczasem pozwany zdecydowanie zeznał, słuchany w charakterze strony, że ma on wiedzę, iż powód w jego firmie pracował - tak jak stanowi umowa o pracę podpisana przez strony stosunku pracy, czyli od 19 czerwca 2017r. i nie miał on wiedzy, ale też i woli, aby wcześniej tj. przed tą datą, powód wykonywał na jego rzecz jakąś pracę w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z art. 3 kp, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W przypadku osoby fizycznej, pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności (wyr. SN z 29.10.2014 r. w sprawie I PK 64/14). Jak wynika z zeznań pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadków: M. D. i J. D., ale też i danych zawartych w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej, działalność gospodarcza pod nazwą T. S. D. w O. prowadzona jest jednoosobowo przez S. D..

Zatem to S. D. był pracodawcą dla osób wykonujących pracę w ramach stosunku pracy związanego z działalnością gospodarczą prowadzoną jednoosobowo przez niego tj. T. S. D.. Jak wynika z zeznań S. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc oraz świadka M. D., S. D. sam decydował o zawieraniu i rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami wykonującymi pracę w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez niego i nikogo w tym zakresie nie upoważniał. Jak zgodnie zeznali: pozwany słuchany w trybie art. 299 kpc oraz świadkowie M. D. i J. D., oni długo przekonywali pozwanego, aby ten zawarł z powodem - ich kolegą, umowę o pracę. Zatem uznać należy, że tylko pozwany jako właściciel T. S. D. decydował o tym z kim, na jakich zasadach, zawrze on umowę o pracę oraz ją rozwiąże. Podstawową zasadą prawa pracy wyrażoną w art 11 kp jest, że stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Zgodnie zaś z art. 22 § 1 kp 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.

Poza sporem jest, że powód w ogóle z pozwanym na temat swojego zatrudnienia i warunków tego zatrudnienia w firmie prowadzonej przez pozwanego, nie rozmawiał. Jak zeznał powód, miał on świadomość, że to S. D., a nie jego synowie, jest właścicielem tej firmy.

Poza sporem jest też, że jedyny kontakt pomiędzy powodem a pozwanym w sprawie stosunku pracy zaistniał, gdy powód w czerwcu 2017r. przyjechał do siedziby firmy i podpisał razem z pozwanym, przygotowaną na piśmie umowę o pracę na okres próbny od dnia 19.06.17r. do 15.09.17r., w której wpisane było, że powód miał pracować jako spedytor międzynarodowy, w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniem 500 zł. Tego też dnia powód otrzymał informację o warunkach zatrudnienia i była tam informacja, że powód ma pracować 2 godziny na dobę oraz przeciętnie 10 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc. Poza sporem jest, że powód umowę o pracę o takiej treści podpisał, jak też podpisał informację o warunkach zatrudnienia.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, bezspornym jest, że zanim ta umowa na piśmie pomiędzy stronami stosunku pracy została zawarta, to od kwietnia 2017r., powód w swoim domu, na swoim komputerze, wykonywał czynności związane z działalnością gospodarczą prowadzoną przez pozwanego – miał utworzone przez M. D., początkowo bez wiedzy pozwanego, konto w systemach firmy (...) tj. skrzynkę mailową, komunikator i pozyskiwał on dla tej firmy zlecenia i bezspornym też jest, że czynił to na skutek uzgodnień pomiędzy nim a swoimi kolegami-synami pozwanego. Powód twierdzi, że od 4 kwietnia 2017r., a więc od dnia, gdy zaczął te czynności wykonywać, to

zgodnie z uzgodnieniami z synami pozwanego, miała być zawarta umowa o pracę zawarta na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości najniższej krajowej oraz prowizją, którą stanowił procent od wypracowanej marży pomiędzy 10% a 20%, później 15% od każdego zlecenia. Jak zaś wynika ze zgodnych zeznań świadków: J. D. i M. D., wzajemne ustalenia pomiędzy nimi były takie, że powód będzie te czynności spedytora wykonywał, bo skoro nie ma pracy, a ma duże doświadczenie w zakresie spedycji, to jeżeli będzie miał ochotę, to w wolnych chwilach w domu, po koleżeńsku, pomoże M. D. w pozyskiwaniu ładunków dla firmy (...) i miał to robić po koleżeńsku, bez żadnego wynagrodzenia. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, to S. D., a nie jego synowie, był właścicielem tej firmy, o czym powód wiedział i to z nim powód powinien prowadzić uzgodnienia, a jak powód przyznał, w ogóle z pozwanym nie rozmawiał na temat pracy i warunków tej pracy w firmie prowadzonej przez pozwanego. (...) pozwanego nie byli zaś upoważnieni do składania oświadczeń woli w imieniu właściciela firmy i tym samym pracodawcy dla pracowników wykonujących pracę na rzecz firmy (...). Jak zeznał pozwany słuchany w charakterze strony, a także jego zeznania potwierdzili świadkowie M. i J. D., pozwany długo nie miał wiedzy, że powód wykonuje jakieś czynności na rzecz jego firmy. Zatem skoro M. i J. D. nie mieli żadnego umocowania prawnego do dokonywania czynności w imieniu właściciela Firmy (...), a pozwany nie miał wiedzy i woli, aby powód przed dniem 19 czerwca 2017r. pracował na rzecz jego firmy w ramach stosunku pracy, to wszelkie ich ustalenia z powodem nie mają żadnego znaczenia. Zresztą, jak wyżej podniesiono, ze zgodnych zeznań świadków M. i J. D., które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, ustalenia pomiędzy nimi a powodem były takie, że powód jako ich kolega, pozostający bez pracy, w wolnych chwilach, jeżeli będzie miał ochotę, to pomoże M. D. w pozyskiwaniu ładunków dla T. i miał to robić po koleżeńsku, kiedy chciał, bez żadnego nadzoru i kierownictwa i bez żadnego wynagrodzenia. Natomiast, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, J. D. i M. D. jako koledzy powoda, czynili starania, aby jednak powód był zatrudniony w firmie ich ojca jako spedytor i przekonywali ojca- jako właściciela firmy, aby jednak zatrudnił powoda na podstawie umowy o pracę i w końcu pozwany na to przystał, ale na warunkach takich, jakie znalazły odzwierciedlenie w treści umowy o pracę zawartej w dniu 19 czerwca 2017r., na które to warunki powód przystał podpisując tę umowę, a także kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 16 września 2017r. do dnia 16 grudnia 2017r. na identycznych, jak ta pierwsza umowa, warunkach co do wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia.

Zatem uznać należy, że to dopiero od dnia 19 czerwca 2017r. stosunek pracy pomiędzy powodem jako pracownikiem, a S. D. jako pracodawcą, zatrudniającym powoda w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, został wykreowany i wobec tego żądanie powoda ustalenia, że zatrudniony był w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 4 kwietnia 2017r. do 18 czerwca 2017r., podlega oddaleniu. Wobec tego zaś, że sąd uznał, iż powód w okresie od 4 kwietnia 2017r. do 18 czerwca 2017r. nie był pracownikiem pozwanego, to jego żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za pracę, za godziny nadliczbowe, pracę w niedziele i święta za okres od 4 kwietnia 2017r. do 18 czerwca 2017r., podlega oddaleniu.

W ocenie sądu, także żądanie powoda ustalenia, że zatrudniony był w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 19 czerwca 2017r. do 16 grudnia 2017r., podlega oddaleniu.

Jak bowiem stanowiły zapisy dwóch kolejnych umów o pracę zawieranych na piśmie pomiędzy powodem a pozwanym pracodawcą, powód w ramach tych umów miał pracować na rzecz tego pracodawcy w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 500 zł. Jak wynika z informacji o warunkach zatrudnienia podpisanej przez powoda, miał on w ramach tego stosunku pracy pracować po 2 godziny dziennie. Powód miał świadomość wymiaru czasu pracy, a więc miał wiedzę, że ma pracować po 2 godziny dziennie od poniedziałku do piątku, co zresztą powód przekazał kierowcy wykonującemu transporty na rzecz pozwanego, tj. K. P. (1), który zeznał, że powód powiedział mu, iż on pracuje od poniedziałku do piątku i że ma normę 2 godziny dziennie. Pozwany zaś, jak sam zeznał, słuchany w charakterze strony, wprawdzie jest właścicielem firmy i jednoosobowo zatrudnia i zwalnia pracowników, ale merytorycznym prowadzeniem firmy zajmuje się syn M. i dlatego pozwany nie miał wiedzy, jak faktycznie powód pracuje w ramach tego stosunku pracy. Natomiast świadkowie M. D. i J. D. zgodnie zeznali, że powód miał pracować 2 godziny na dobę i byli przekonani, że powód tyle właśnie czasu, mając na uwadze liczbę ładunków, poświęca na

wykonywania pracy na rzecz firmy pozwanego i nigdy nikt powodowi nie zlecał wykonywania pracy ponad te godziny pracy adekwatne do ¼ etatu.

Poza sporem jest że pozwany nie prowadził w okresie objętym sporem, list obecności ani żadnej ewidencji czasu pracy, choć taka ewidencja oczywiście winna być przez pracodawcę bezwzględnie prowadzona. Przepisy art. 149 § 1 k.p., dotyczą obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W tym miejscu należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie II PK 369/09, w którym Sąd podniósł, że 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. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi.

Powód przedstawił na płycie CV (k.15) zestawienie dni i godzin wykonywania przez siebie pracy na rzecz pozwanego, ale są to tylko jego twierdzenia. Wprawdzie także z dołączonego przez powoda na płycie CV (k.15) zapisu zdarzeń tj. czynności wykonywanych na koncie T. powoda wynika, że aktywność powoda na tym koncie istniała w różnych godzinach, ale to samo przez się nie oznacza, że powód nieprzerwanie danego dnia, pomiędzy kolejnymi zdarzeniami, pracował w godzinach pracy takich, jakie podaje.

Przede wszystkim należy zauważyć, że powód, choć w treści obu umów o pracę wpisane było jako miejsce wykonywania pracy- siedziba firmy pozwanego O., to nigdy tam pracy nie wykonywał, tylko pracę tę wykonywał u siebie w domu, na swoim komputerze. Powód zeznał, że codziennie pracował, czy to w biurze czy to w domu od godz. 8.00 do różnych godzin, także 18.00 czy 19.00, ale jego zeznania nie zostały potwierdzone żadnymi wiarygodnymi dowodami. W szczególności, takim dowodem nie mogą być zeznania współlokatora K. C., bo fakt, że powód siedział przy komputerze nie znaczy, że faktycznie w tym czasie wykonywał on konkretnie pracę na rzecz pozwanego pracodawcy. Natomiast, jak zeznał świadek M. D., wobec tego, że powód wykonywał pracę w domu a był jego kolegą, to dał mu swobodę czasową w organizowaniu czasu pracy, a powód mu nie mówił, że pracuje więcej niż 2 godziny dziennie. Zdaniem sądu, powód jeżeli sam wiedział, że w godzinach swojej pracy w ramach ustalonego w umowie o pracę etatu nie jest w stanie wykonać przydzielonych mu obowiązków, to powinien o tym powiadomić M. D. czy pozwanego. Tymczasem powód tego nigdy nie robił, w okresie zatrudnienia nie zgłaszał nikomu, że pracuje ponad te dwie godziny dziennie, a dopiero w kwietniu 2018r. wystąpił z przedmiotowym pozwem. Także, jak wynika z zeznań świadków M. D. i M. Ż., którym sąd dał wiarę, wtedy gdy od dnia 10 listopada biuro firmy pozwanego w L. zaczęło funkcjonować, to powód wprawdzie przychodził do biura i tam na służbowym komputerze pracował, ale nie było to normą tj. powód nie przychodził codziennie i na pewno nie w takich godzinach jak mówił.

Zauważyć jeszcze należy, że- jak wynika z zeznań pozwanego, jego wolą wyraźnie wyartykułowaną wobec synów, gdy ci prosili o zatrudnienie powoda w firmie, było aby powód świadczył dla niego pracę w godzinach adekwatnych dla ¼ etatu. Według sądu, gdyby pozwany widział potrzebę, aby powód pracował więcej niż to wynika z treści umowy o pracę, to zawarłby w umowie o pracę klauzulę o dopuszczalnej liczbie godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika - zgodnie z art. 151 § 5 kp.

Wobec tego żądanie ustalenia, że zatrudniony był w T. S. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 19 czerwca 2017r. do 16 grudnia 2017r., podlega oddaleniu.

Również, w ocenie sądu, żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wyliczonych przez niego kwot w pkt 2 pozwu tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, za godziny nadliczbowe, prace w niedziele i święta za okres od 19 czerwca 2017r. do 16 grudnia 2017r., nie jest uzasadnione.

Powód przyznał, że w okresie od 19 czerwca 2017r. do 16 grudnia 2017r. otrzymywał za pracę wykonywaną przez niego na rzecz pozwanego co miesiąc wynagrodzenie w brutto wysokości 500 zł. Kwota ta była właśnie kwotą wynagrodzenia z tytułu wykonywania przez powoda pracy w firmie pozwanego na ¼ etatu i na taką to kwotę powód, podpisując najpierw jedną umowę o pracę, a potem drugą, przystał. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala uznać, że okresie zatrudnienia w firmie u pozwanego powód pracował, zgodnie z zapisami umowy o pracę w wymiarze ¼ etatu, a praca przez niego wykonywana nie była wykonywana w godzinach nadliczbowych zleczonych mu przez pracodawcę.

W treści tej umowy nie ma mowy o otrzymywaniu przez powoda od pozwanego innych świadczeń, poza wynagrodzeniem w wysokości 500 zł, w szczególności nie ma mowy o jakiegokolwiek prowizji, stanowiącej procent od wypracowanej marży od każdego zlecenia. Powód w toku niniejszej sprawy zeznał, że takie ustalenia co do wypłaty takiej należności pomiędzy nim a M. i J. D. były i zeznał, że nawet w pierwszych miesiącach, głównie wtedy gdy nie miał na piśmie zawartej umowy pracę, M. D. mu takie prowizje wypłacał. Przesłuchani w charakterze świadków M. D. i J. D. zaprzeczyli, iżby takie ustalenia i takie obietnice były przez nich składane powodowi i żeby takie wypłaty faktycznie na rzecz powoda miały miejsce. Jednakże znowu należy przypomnieć, iż zgodnie z art. 22 §1 kp, to pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, a jak wyżej podniesiono, pracodawcą dla powoda był S. D., a nie jego synowie. Poza sporem jest, że powód z pozwanym na temat wynagrodzenia za pracę wykonywaną na rzecz firmy pozwanego nie rozmawiali, spotkali się tylko przy podpisywaniu pierwszej umowy o pracę od dnia 19 czerwca 2017r., a w jej treści określona została wysokość wynagrodzenia przysługującego powodowi.

Zatem także i żądanie powoda w tym zakresie tj. co do wypłat na jego rzecz od pozwanego prowizji, którą stanowił procent od wypracowanej marży pomiędzy 10% a 20%, później 15% od każdego zlecenia, jest nieuzasadnione.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2, §2 pkt5 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie...(Dz.U. z 2016r, poz. 1800 ze zm.).