

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2022 roku

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko S. W.

o ustalenie i zapłatę

I. Ustala, że od dnia 1 grudnia 2020r. do dnia 7 lutego 2021r. powoda M. S. (1) i pozwanego S. W. łączyła umowa o pracę na czas określony,

II. Ustala, że od dnia 1 marca 2021r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy,

III. Ustala, że miesięczne wynagrodzenie powoda za okres zatrudnienia u pozwanego zostało ustalone przez strony na kwotę 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych) netto co stanowi kwotę 4839,28 zł (cztery tysiące osiemset trzydzieści dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy) brutto,

IV. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 520,72 zł (pięćset dwadzieścia złotych siedemdziesiąt dwa grosze) netto tytułem wynagrodzenia za czas urlopu,

V. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1107,98 zł (tysiąc sto siedem złotych dziewięćdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,

VI. Umarza postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie wskazanego w pkt. 6 pozwu,

VII. Roszczenie o ustalenie podstawy wymiaru składek za okres zatrudnienia powoda oraz o zapłatę zasiłku chorobowego przekazuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T.,

VIII. W pozostałym zakresie powództwo oddala,

IX. Wyrokowi w pkt. IV i V nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

X. Nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

XI. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 80 zł (osiemdziesiąt złotych) tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 96,58 zł (dziewięćdziesiąt sześć złotych pięćdziesiąt osiem groszy) tytułem części wynagrodzenia biegłego,

XII. Opłatą od pozwu i kosztami wynagrodzenia biegłego w pozostałym zakresie obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

UZASADNIENIE

Powód M. S. (1) wniósł w dniu 10 listopada 2021 r. pozew przeciwko A. W. o:

1. o uznanie stosunku pracy za okres od 01.12.2020 do 28.02.2021 jako drugiej umowy na czas określony;
2. o uznanie kwoty 3 500,00 zł netto (4 839,28 zł brutto), które faktycznie otrzymywał przez cały okres zatrudnienia jako podstawę dochodu deklарowanego do opłacenia składek ZUS;
3. o uznanie ostatniej umowy o pracę w całości jako pełen etat i jako trzecią umowę o pracę na czas nieokreślony;
4. o wypłatę wyrównania za zasiłek chorobowy z okres od 15 kwietnia 2021 r. do 16 kwietnia 2021 r. oraz za urlop wypoczynkowy w 2021 r. wg. faktycznego dochodu tj. 3 500,00 zł netto (4 839,28 zł brutto);
5. o wypłatę wyrównania zasiłku chorobowego za każdy dzień niezdolności do pracy począwszy od 16 sierpnia 2021 r. do dnia zakończenia leczenia z uwzględnieniem zmian zasiłków wg. faktycznego dochodu tj. 3 500,00 zł netto (4 839,28 zł brutto);
6. o uznanie wypłat wszystkich należnych, a jeszcze nie wypłaconych świadczeń wg. stawki dochodu 4 839,28 zł brutto tj. 3 500,00 zł netto;
7. o zadośćuczynienie za niedopełnienie obowiązku skierowania na badania okresowe po przebytej chorobie w okresie 33 dni i bezpośrednie narażenie na powstanie ciężkich powikłań.

Dodatkowo wniesiono o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesowych w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że po zakończeniu pierwszej umowy o pracę, która trwała do 30 listopada 2020 r. czyli od dnia 1 grudnia 2020 r. do dnia 28 lutego 2021 r., nadal wykonywał pracę na tym samym stanowisku kierowcy – kuriera i otrzymywał wynagrodzenie wg. stawki 3 500,00 zł netto miesięcznie. Przez cały ten okres powód miał być zwodzony obietnicami, że lada dzień podpisana będzie z ni, dalsza umowa, co nastąpiło dopiero po upływie 3 miesięcy i jak się okazało później, dało możliwość dla pozwanego dowolnego manipulowania zatrudnieniem i ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód twierdził, że otrzymywał faktycznie od 23 września 2020 r. wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł, a pozwany powiedział, że jest to kwota wyrównania od najniższego uposażenia z uwagi na pracę przekraczającą wymiar 8 godzin dziennie. Ta kwota powinna być podstawą obliczenia składek ZUS za cały okres zatrudnienia. Podano, że pensję w gotówce wypłacano dwuetapowo ok. 20 dnia każdego miesiąca w wysokości 1 500,00 zł zaliczki, a ok. 10 dnia następnego miesiąca wyrównanie w wysokości 2 000,00 zł. Dalej powód twierdził, że umowa zawarta w dniu 1 marca 2021 r. powinna być umową na czas nieokreślony w wymiarze 1 etatu, z wynagrodzeniem 4.839,28 zł brutto, gdyż wykonywał pracę w pełnym wymiarze godzin jak w poprzednich miesiącach i otrzymywał takie samo wynagrodzenie, a wszelkie zapisy na umowach były fikcją po to, by zmniejszyć koszty pracodawcy ze szkodą dla pracodawcy. Powód podał, że dopiero po jego interwencji został sporządzony aneks w dniu 1 kwietnia 2021 r., gdzie zmieniono jego wymiar czasu pracy na 1 etat, jednak zmiana podstawy składek dokonana została dopiero od 1 maja 2021 r., skutkiem czego uzyskał zasiłek chorobowy w 1/2 wysokości. Podobnie wskazano, że z uwagi na zaniżenie stawki wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy uzyskał zasiłek chorobowy za okres od 15 marca do 16 kwietnia 2021 r. (33 dni), w stawce 32,20 zł za jeden dzień, a stawka ta prawidłowo powinna wynosić 129,05 zł za jeden dzień, powstała w ten sposób różnica wysokości 3.196,05 zł powinna zostać mu zwrócona. Co więcej powód podał, że w roku kalendarzowym 2021 wykorzystał 8 dni urlopu wypoczynkowego, za który pracodawca zapłacił według własnego uznania kwotę 94,00 zł za jeden dzień urlopu, a wg. stawki rzeczywistej, winien wynosić 166,64 zł za jeden dzień urlopu wypoczynkowego, a więc do zwrotu pozostaje kwota różnicy w wysokości 581,12 zł. Na tej samej zasadzie powód rości o wyrównanie do prawidłowej wysokości z tytułu pomniejszonego zasiłku chorobowego, wg.

stawki wynagrodzenia rzeczywiście uzyskiwanego za czas choroby od 16 sierpnia 2021 r. Zdaniem powoda należy mu się dodatkowo zadośćuczynienie za niedopełnienie obowiązku skierowania na badania okresowe po przebytej chorobie w ilości 33 dni. Powód opisywał, że praca kuriera - kierowcy przewożącego ładunki na paletach, które często ważą ponad 800 kg nie jest lekka. Sam zaś fakt przebycia jakiejkolwiek choroby przez okres przekraczający 30 dni nakłada obowiązek na pracodawcę skierowania i przeprowadzenia badań okresowych stwierdzających zdolność do podjęcia pracy, a tym bardziej po chorobie pandemicznej jaką jest COVID -19. Powód twierdził, że niedopełnienie działania spowodowało u niego poszerzenie i zaostrzenie się powikłań pocovidowych, przez co w obecnej chwili przebywa na zwolnieniu lekarskim. Jego zdaniem zmiany chorobowe nie byłyby tak poważne, gdyby przeprowadzono badania okresowe i skierowano na dalsze leczenie pocovidowe. Powód ocenił, że obecny stan jego zdrowia nic pozwala mu na wykonywanie jakiejkolwiek pracy, a tym bardziej pracy kierowcy-kuriera. Uzasadnienie dla kwoty zadośćuczynienia jest takie, że stan zdrowia powoda spowodowany jest opóźnionym leczeniem (zaostrzone powikłania), wymaga znacznych miesięcznych wydatków na drogie leki oraz dodatkowych wyjazdów na konsultacje i porady lekarzy specjalistów oraz rehabilitację, a dochody powoda bardzo z tego powodu spadły. Dodatkowo kwota zadośćuczynienia wynika z faktu, że w późniejszym czasie tj. po ustaniu leczenia wykonywanie jakiejkolwiek pracy o nieznacznie podwyższonym wysiłku będzie dla niego wręcz niemożliwe, a kontynuacja pracy kierowcy w późniejszym czasie będzie wiązała się z dodatkowymi kosztami z uwagi na wpływ ważności posiadanych uprawnień.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwo oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że w ocenie pozwanego żadne z roszczeń dochodzonych przez powoda nie jest uzasadnione. Pozwany przyznał, że w okresie od dnia 23 września 2020 r. do dnia 30 listopada 2020 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony, jednak z uwagi na liczne zastrzeżenia co do wykonywania przez powoda pracy, zatrudnienie od 1 grudnia 2020 r. do 8 lutego 2021 r. nie miało miejsca. Pozwany uzyskał bowiem wiedzę, że powód w godzinach pracy, przy użyciu narzędzi pracodawcy, wykonuje również pracę na rzecz innego podmiotu, rozwozi korespondencję i ulotki. Nadto przeciwko dalszemu zatrudnianiu powoda miała przemawiać również niepocholebna opinia o powodzie w środowisku branżowym pozwanego, co do nieprawidłowości związanych z wykorzystywaniem paliwa zatankowanego w pojeździe pracodawcy, do innych celów, niezwiązanych ze stosunkiem pracy, co w istocie się potwierdziło, ponieważ gdy powód korzystał z pojazdu pozwanego, spalanie paliwa było większe, aniżeli gdy pojazdem kierował inny pracownik. Pozwany wskazał, że zatrudnił ponownie powoda jedynie z uwagi na jego wyraźną prośbę, gdy ten dowodził swojej trudnej sytuacji majątkowej i zabiegał o ponowne zatrudnienie. Z uwagi na to doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony, od 08 lutego 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. przy czym przez pierwsze dwa miesiące (tj. luty i marzec 2021 r.) powód realizował pracę w wymiarze 1/2 etatu, gdyż był to okres próby, który miał przekonać pozwanego co do możliwości zatrudniania powoda, pomimo wcześniejszych istotnych zastrzeżeń co do jego pracy. Pozwany podawał, że to z uwagi na konieczność pozyskania przez powoda większych środków finansowych i stan zdrowia, strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 marca 2021 r., obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2021 r., w oparciu o który powód miał wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany stanowczo zaprzeczył, aby wolą stron było zawarcie umowy bezterminowej. Dalej pozwany wskazał, że przez cały okres zatrudnienia powoda jego wynagrodzenie było równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (2.800 zł brutto), proporcjonalnemu do aktualnego wymiaru etatu. Pozwany stanowczo zaprzeczył, jakoby miał wypłacać powodowi wyższe wynagrodzenie niż wynikające z treści umowy o pracę. Co więcej, powód własnym podpisem pokwitował wszystkie listy plac i nigdy nie kwestionował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, ani nie wzywał do korekty jego wysokości. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda, jakoby doszło do wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Powód jest w dalszym ciągu zatrudniony u pozwanego. Z uwagi na powyższe oczywiście przedwczesne jest jakiejkolwiek roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jednocześnie wskazano uwagę, że to nie pozwany jest podmiotem wypłacającym zasiłek chorobowy, a w zakresie wyrównania świadczeń powód winien ich dochodzić przed organem rentowym. Odnosząc się zaś do kwestii „zadośćuczynienia za niedopełnienie obowiązku skierowania na badania okresowe po przebytej chorobie w ilości 33 dni” to roszczenie w tym zakresie powinno być zdaniem pozwanego oddalone a limine. Wskazać należy, że powód od 15 marca 2021 r. do dnia sporządzenia niniejszej odpowiedzi na pozew pozostaje niezdolny do pracy i nie zgłosił gotowości do pracy, która pozwoliłaby pozwanemu w ogóle na wystawienie skierowania na badanie kontrolne. Co oczywiste pracodawca nie kieruje pracownika na badanie kontrolne w przypadku, w którym stan niezdolności do pracy jeszcze nie ustal. Pozwany stanowczo zaprzecza więc,

aby brak wystawienia takiego skierowania doprowadził do jakiegokolwiek „poszerzenia i zaostrzenia się powikłań pocovidowych”. Pozwany zauważył, że jeżeli powód w istocie jest częściowo lub całkowicie niezdolny do pracy, to przysługują mu odpowiednie świadczenia z zabezpieczenia społecznego, a nie zadośćuczynienie od pracodawcy. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej wskazano, że pozwany nie dopuścił się żadnego czynu bezprawnego, obarczonego winą, który pozostawałby w adekwatnym związku przyczynowym ze stanem zdrowia powoda, związanym z przebyciem chorobą COVID-19.

Ustosunkowując się do treści odpowiedzi na pozew, powód w pierwszej kolejności wskazał, że pozwanym pracodawcą jest S. W., a nie jak omyłkowo wskazano w pozwie – M. W.. Podano, że wobec uznania, iż w okresie od 1 grudnia 2020 r. do 7 lutego 2021 r. powód pozostawał w stosunku pracy, czwarta umowa o pracę z 1 marca 2021 r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony z mocy przepisów prawa. Zdaniem powoda twierdzenia pozwanego jakoby miał wiele poważnych zastrzeżeń co do jakości pracy powoda jawią się jako niewiarygodne. W obliczu takich zarzutów nawiązanie kolejnego stosunku pracy (w tym przypadku kontynuowanie zatrudnienia) budziłoby uzasadnione wątpliwości i zastrzeżenia. Powód podtrzymał twierdzenia, że po okresie chorobowego (od 15 marca 2021 r. do 16 kwietnia 2021 r.) pracodawca powinien skierować pracownika na badania kontrolne, zgodnie z art. 229 § 2 k.p., celem oceny czy stan zdrowia pracownika pozwala na jego powrót do pracy. Niedopełnienie obowiązków, miało zdaniem powoda negatywny wpływ na stan jego zdrowia , świadczenie pracy negatywnie wpłynęło na jego zdrowie. Powód podkreślił, że przez cały okres świadczenia pracy na rzecz pozwanego pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, co potwierdzają zapisy czasu pracy- tachografy. Brak konsekwencji służbowe wobec powoda dot. rzekomego nieświadczenia pracy na rzecz pozwanego, gdy dysponował pojazdem służbowym, zdaniem powoda świadczy o konieczności uznania takich zarzutów za chybione.

Na rozprawie w dniu 4 lutego 2022 r. powód sprecyzował, że roszczenie o zadośćuczynienie jest w istocie roszczeniem o odszkodowanie, które w sobie posiada element zadośćuczynienia.

Pismem datowanym na 15 lutego 2022 r. strona powoda cofnęła pozew co do żądania z punktu 6 pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd ustalił, co następuje:

M. S. (2) jest zawodowym kierowcą, urodzonym (...) Był on zatrudniony u pozwanego S. W. w charakterze kuriera – kierowcy na podstawie umowy o pracę na czas określony od 23 września 2020 r. do 30 listopada 2020 r., na pełen etat za wynagrodzeniem wskazanym w pisemnej umowie w wysokości 2.600 zł brutto.

dowody:

- orzeczenie psychologiczne dot. M. S. (1) – k. 66
- orzeczenie lekarskie dot. M. S. (1) – k. 67
- świadectwo kwalifikacji zawodowej M. S. (1) – k. 65
- prawo jazdy, karta kierowcy – k. 68-69
- CEIDG, GUS pozwanego – k. 56-60
- umowa o pracę z 23 września 2020 r. – k. 64
- świadectwo pracy za okres od 23 września 2020 r. do 30 listopada 2020 r. – k. 9
- przesłuchanie powoda M. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

- przesłuchanie pozwanego S. W. – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 02:08:52 do 02:33:58) – k. 210-211

W okresie od 1 grudnia 2020 r. do 7 lutego 2021 r. powód mimo braku pisemnej umowy o pracę świadczył pracę na rzecz pozwanego na takich samych warunkach jak poprzednio, a czas jego pracy był ewidencjonowany za pomocą tachografów, które wskazywały na pokonane przez powoda odległości samochodem, podobne do tych, które pokonywał we wcześniejszym okresie, oscylujące w okolicach 150-250 km dziennie.

dowody:

- tachografy za grudzień 2020 r. – k. 10-13

- tachografy za styczeń 2021 r. – k. 14-20

- tachografy za luty 2021 r. – k. 20-29

- przesłuchanie powoda M. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

W dniu 8 lutego 2021 r. została zawarta kolejna umowa o pracę na okres do dnia 28 lutego 2021 r. za wynagrodzeniem na umowie 1. 400 zł brutto (0,5 etatu). W rzeczywistości powód pracował u pozwanego na cały etat, a czas jego pracy rejestrowany na tachografie nie różnił się od czasu z poprzednich miesięcy. Powód został zatrudniony przez pozwanego na podstawie kopii dokumentów dotyczących jego uprawnień jako kierowca.

dowody:

- umowa o pracę z 8 lutego 2021 r. -k. 63

- tachografy za luty 2021 r. – k. 20-29

- przesłuchanie powoda M. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

- przesłuchanie pozwanego S. W. – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 02:08:52 do 02:33:58) – k. 210-211

W dniu 1 marca 2021 roku została zawarta kolejna umowa o pracę między stronami na czas określony do dnia 31 grudnia 2021 r. za wynagrodzeniem wskazanym w umowie pisemnej w wysokości w 1400 zł brutto (0,5 etatu). Umowa była aneksowana w dniu 1 kwietnia 2021 r, w w aneksie strony zmieniły wymiar czasu pracy - na 1 etat za wynagrodzeniem 2800 zł brutto.

dowody:

- umowa o pracę z 1 marca 2021 r. – k. 31

- aneks do umowy o pracę z 1 kwietnia 2021 r. – k. 32

- tachografy za marzec 2021 r. – k. 33-37

- przesłuchanie powoda M. S. (1)- protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

- przesłuchanie pozwanego S. W. – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 02:08:52 do 02:33:58) – k. 210-211

W okresie lipca- sierpnia 2021 r. powód został oddelegowany przez pozwanego do pracy dla firmy (...) w T., gdzie odmiennie niż u pozwanego, nie jeździł stałą trasą, a zmiennie, do N., B., G., T., a dojazd do tych miejscowości sprawiał powodowi problemy, musiał posiłkować się mapą GPS i informacjami od mieszkańców.

dowód:

- zestawienie jazdy dla C. (...) k. 217

- przesłuchanie powoda M. S. (1)- protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

W całym okresie zatrudnienia faktycznie umówił się z pozwanym na wynagrodzenie miesięczne wynoszące 3500zł netto, które miało obejmować nadgodziny, dodatkowe uciążliwości. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł netto (4 839,28 zł brutto) do ręki gotówką, podzielone w dwóch transzach, pierwsza do ok. 20 każdego miesiąca w wysokości ok. 1.500 zł i druga do 10 kolejnego miesiąca w wysokości ok. 2.000 zł. Realnie praca wykonywana była w wymiarze wyższym niż 8 godzin dziennie, od godzin porannych (6.00) do popołudniowych, a w skład wynagrodzenia wchodziły już wszelkie ryczałty za nadgodziny, premie itp. Pracodawca jako podstawę wymiaru składek ZUS wskazywał kwoty zaniżone odpowiadające najniższemu wynagrodzeniu za pracę, wynikające z pisemnych umów o pracę.

W lipcu 2021 r. pracodawca dokonał pisemnego rozliczenia wynagrodzenia powoda, z którego wynikało, że pracował on 17 dni w stawce po 160 zł dniówka (w tym 8 dni dla C. (...)) i 5 dni przebywał na urlopie ze stawką 94 zł dniówka, co łącznie dawało kwotę 2.720 i 470 zł (3.200 zł). Przy założeniu wykonywania pracy bez okresu urlopu wypoczynkowego i stawce 160 zł dziennie, powód uzyskałby w tym miesiącu wynagrodzenie 3.520 zł.

dowód:

- rozliczenie wynagrodzenia – k. 216

- ZUS P DRA pozwanego – k. 70-88

- lista płac – k. 102 -112

- informacja o wysokości składek – k. 91-101

- drukiZz3 - k. 130-169

- przesłuchanie powoda M. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

W stosunku do powoda toczą się postępowania komornicze.

fakty bezsporne

W czasie pracy powoda u pozwanego doszło do kilku kolizji z udziałem powoda.

fakty bezsporne

M. S. (1) z uwagi na zachorowanie na Covid-19 był niezdolny do pracy. Przebywał w dniach od 15 marca 2021 r. do 17 marca 2021 r. na kwarantannie, a od 18 marca do 2 kwietnia 2021 w izolacji domowej (k.90) . Powód otrzymał zwolnienia lekarskie od 15 marca 2021 r. do 20 marca 2021 r., od 3 kwietnia 2021 r. do 16 kwietnia 2021 r., a dalej nieprzerwanie od 16 sierpnia 2021 r. do 20 grudnia 2021 r., co związane było ze schorzeniami postcovidowymi. Za pierwsze 14 dni zwolnienia powód otrzymał wynagrodzenie chorobowe, zaś w pozostałym zakresie zasiłek chorobowy w najniższej kwocie- odpowiednio do najniższego wynagrodzenia za pracę.

dowody:

- zaświadczenia lekarskie powoda – k. 89, zestawienie zaświadczeń – k. 129
- informacja o kwarantannie – k. 90
- dokumentacja medyczna – k. 176-185, 191-199
- przesłuchanie powoda M. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 4 lutego 2022 r. (od 00:48:48 do 02:07:35) – k. 206-209

W opinii sądowno- lekarskiej z dnia 9 marca 2022 r. biegły z dziedziny neurologii i medycyny pracy po dokonaniu analizy akt sprawy w tym dokumentacji medycznej wskazał, że nie doszukał się informacji, by powód wiosną 2021 r. przebywał na ciągłym, nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim trwającym powyżej 30 dni – a jedynie 20 dni od 15 marca 2021 r. do 20 marca 2021 r. i od 4 kwietnia 2021 r. do 16 kwietnia 2021 r. Zdaniem biegłego pracodawca nie miał więc obowiązku kierowania pracownika na badania kontrolne. W ocenie biegłego, nawet jeśli takie badanie odbyłoby się, to lekarz medycyny pracy przeprowadza je na podstawie zaświadczenia od lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia i braku przeciwwskazań do pracy ze względu na leczone schodzenie, jakie było podstawą zwolnienia lekarskiego. Lekarz profilaktyk nie ma obowiązku wykonywania żadnych dodatkowych badań czy konsultacji jeśli leczenie zostało zakończone, a badany jest pod opieką leczących w ramach NFZ, którzy mają możliwość poszerzenia diagnostyki i zasięgnięcia konsultacji. Zdaniem biegłego powód czując się źle po powrocie do pracy w kwietniu – maju 2021 r. mógł dalej się leczyć, diagnozować, konsultować, a jeśli była taka potrzeba skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

dowód:

- opinia biegłego z 9 marca 2022 r. – k. 227-230
- dokumentacja medyczna – k. 176-185, 191-199

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalony został na podstawie złożonej dokumentacji, dowodu z opinii biegłego lekarza z zakresu neurologii i medycyny pracy, a także przesłuchania stron postępowania.

Złożona przez biegłego opinia uznana została za miarodajną, spójną, poza oceną biegłego o braku 30 dniowej niezdolności do pracy. Taka niezdolność występowała, co wynika ze zgromadzonej dokumentacji w zakresie okresów zwolnień lekarskich, kwarantanny i izolacji.

Biegły udzielił odpowiedzi na pytania postawione w postanowieniu dopuszczającym ten dowód. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że opinia ta została sporządzona przez osobę odznaczającą się kwalifikacjami, pozwalającymi im na prawidłową ocenę stanu zdrowia wnioskodawcy i zasad postępowania w zakresie badań kontrolnych. Swoje stanowisko biegły sformułował po zapoznaniu się ze zgromadzoną w aktach sprawy dokumentacją. Specyfika oceny dowodu z opinii biegłych wyraża się w tym, że sfera merytoryczna opinii kontrolowana jest przez sąd, który nie posiada wiadomości specjalnych, w istocie tylko w zakresie zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Odwołanie się przez sąd do tych kryteriów oceny stanowi więc wystarczające i należyte uzasadnienie przyczyn uznania opinii biegłych za przekonujące (wyrok SN z 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, opubl. w LEX nr 151656). Wnioski środka dowodowego w postaci opinii biegłego mają być jasne, kategoryczne i przekonujące dla sądu, jako bezstronnego arbitra w sprawie, dlatego gdy opinia biegłego czyni zadość tym wymogom, co pozwala uznać znaczące dla istoty sprawy okoliczności za wyjaśnione, to nie zachodzi potrzeba dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych (wyrok SN z 21 listopada 1974 r., II CR 638/74, opubl. w OSP 1975/5/108). Wszystkie te kryteria sporządzona w niniejszej sprawie opinia biegłego spełniała, a więc mogła ona stanowić podstawę ustaleń faktycznych. Strony nie kwestionowały wniosków biegłego.

Przedłożona dokumentacja pracownicza powoda budziła wątpliwości w zakresie faktycznych warunków umów o pracę, ilości i okresów umów, które łączyły powoda z pozwanym. Sąd przesłuchał na tę okoliczność strony i dał im wiarę w zakresie jakim ich zeznania były spójne i logiczne, a także zgodne z doświadczeniem życiowym. Przesłuchanie pozwanego wzbudziło wątpliwości co do treści stosunku pracy i okresu jego trwania. Pozwany w sposób nielogiczny tłumaczył czemu nie zawarł z powodem umowy w okresie od 1 grudnia 2020 r. do dnia 7 lutego 2021 r., podając jednocześnie, że czasami powód u niego jeździł. Niezrozumiałe również było tłumaczenie braku umowy oczekiwaniem na oryginały dokumentów uprawniających powoda do jazdy, a następnie zawarcie umowy na podstawie kopii już posiadanej dokumentacji. Sąd nie dał wiary pozwanemu, że nie łączyła stron umowa o pracę w okresie od 1 grudnia 2020 roku do dnia 7 lutego 2021 r.

Pozwany mimo zobowiązania nie złożył ewidencji czasu pracy powoda wraz zapisami tachografów do czego był zobowiązany pod rygorem skutków z art. 233 par. 2 kpc (k.200) Pozwany był także zobowiązany do złożenia wniosków urlopowych powoda i ewidencji urlopowej.(k.210)

W ocenie sądu obowiązek prowadzenia takiej dokumentacji ciąży na pracodawcy. Od 1 stycznia 2019 roku weszła w życie nowelizacja przepisów dotyczących prowadzenia dokumentacji pracowniczej dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Jedne z największych zmian dotyczą ewidencji urlopów osób zatrudnionych. Uwzględniają one między innymi obowiązek oddzielnego ewidencjonowania dni wolnych dla każdego zatrudnionego. Muszą tam być zawarte wszystkie dokumenty związane zarówno z ubieganiem się jak i korzystaniem z urlopów wypoczynkowych.

Dokumentem unijnym, z którego wynika **obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy** jest Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego. W artykule 9 jest wprost mowa o tym, że czas pracy osób wykonujących działalność przewozową w transporcie drogowym jest rejestrowany. Rejestry są przechowywane przez co najmniej dwa lata po zakończeniu objętego nimi okresu. Pracodawcy są odpowiedzialni za rejestrowanie czasu pracy pracowników wykonujących pracę w trasie.

Obowiązek prowadzenie ewidencji czasu pracy kierowców wynika z ustawy o czasie pracy kierowców. Zgodnie z art. 25 ust. 1 wspomnianej ustawy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach; wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego; plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego; innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności lub rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa powyżej.

Ewidencja czasu pracy prowadzona w formie rejestrów sporządzana jest na podstawie danych pobranych z kart kierowców, danych pobranych z tachografu cyfrowego, zapisów na wykresówkach (w przypadku tachografu analogowego), dodatkowych dokumentów takich jak np. informacje o urlopach, informacje o zwolnieniach lekarskich, lub innych dokumentów potwierdzających aktywność kierowcy.

Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy każdego pracownika wynika także z Kodeksu Pracy. Zgodnie z art. 149 § 1 pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Szczegółowe informacje dotyczące zasad prowadzenia ewidencji czasu pracy zostały także zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Zatem jej nie złożenie powoduje dla strony pozwanej negatywne skutki procesowe w zakresie braku podważenia stanowiska powoda.

Powód złożył wydruki z tachografu. Zdaniem sądu uwiarygadniają one stanowisko powoda, że okresie od 1 grudnia 2020 r. do 7 lutego 2021 r. mimo braku pisemnej umowy o pracę świadczył pracę na rzecz pozwanego na takich samych warunkach jak poprzednio. Pozwany nie podważył złożonych tachografów powoda. Wskazywały one na pokonane

przez powoda odległości samochodem, podobne do tych, które pokonywał we wcześniejszym i późniejszym okresie, oscylujące w okolicach 150-250 km dziennie.

Pozwany wskazał, że powód w tym okresie jeździł tylko 9 razy. (k.210v) co nie świadczy o umowie o pracę. Mając na uwadze, że kierowcy wyjeżdżają w trasę nie każdego dnia, mając na uwadze okresy urlopów, przerw w pracy, dyżurów, pozostawania w gotowości do pracy co przedstawił powód to nie ma logicznego uzasadnienia według jakich innych zasad powód miałaby wykonywać pracę dla pozwanego niż umowa o pracę. Takie pisemne umowy były zawarte zarówno przed spornym okresem od 1.12.2020r. i po 7.02.2021r. Powód cały czas jeździł tym samym samochodem według tych samych zasad. Zadłużenie komornicze powoda nie stanowiło o braku umowy o pracę, gdyż nawet chęć ukrycia zatrudnienia nie podważa jego istnienia. Dodatkowo nie jest wiarygodne aby powód nie chciał być zatrudniony skoro podpisał z pozwanym kolejne umowy o pracę.

Pozwany podnosił, że powód w godzinach pracy, przy użyciu narzędzi pracodawcy, wykonuje również pracę na rzecz innego podmiotu, rozwozi korespondencję i ulotki. Nadto przeciwko dalszemu zatrudnieniu powoda miała przemawiać również niepocholebna opinia o powodzie w środowisku branżowym pozwanego, co do nieprawidłowości związanych z wykorzystywaniem paliwa zatankowanego w pojeździe pracodawcy, do innych celów, niezwiązanych ze stosunkiem pracy, co w istocie się potwierdziło, ponieważ gdy powód korzystał z pojazdu pozwanego, spalanie paliwa było większe, aniżeli gdy pojazdem kierował inny pracownik.

Zdaniem sądu pozwany nie udowodnił w sprawie tych okoliczności. Zawieranie z powodem kolejnych umów, dawanie powodowi pożyczek według oświadczenia pozwanego na kwotę pod 12.000zł nie świadczy o tym aby pozwany uważał powoda za złego pracownika.

Jeden przykład spotkania powoda na poczcie nie uwiarygadnia stanowiska pozwanego, że powód wykonuje również pracę na rzecz innego podmiotu, rozwozi korespondencję.

Odnosząc się do wymiaru czasu pracy to pozwany sam przyznał, że w umowie z 8 lutego 2021r. jest błąd jeżeli chodzi o wymiar czasu pracy. (k.209v) Zatem sąd ocenił, że w całym okresie pisemnych umów o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd ocenił, że w okresie od 1 grudnia 2020r. do dnia 7 lutego 2021r. powód także pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak już wskazano pokonane przez powoda odległości samochodem, podobne były do tych, które pokonywał we wcześniejszym i późniejszym okresie.

Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia powoda to zdaniem sądu pozwany nie potrafił przekonywująco wyjaśnić treści rozliczenia wynagrodzenia z lipca 2021 r., wskazując, że rozliczenie nie było rozliczeniem za pracę, a informacją o pożyczonych/ darowanych powodowi środkach pieniężnych. Sąd nie dał wiary pozwanemu co do przyczyn takiego rozliczenia. Pozwany podał, że chciał powoda lepiej wynagrodzić bo pracownik miał ciężko chorego wnuka. (k.209) Sposób wyliczenia (k.216) w ocenie sądu na powyższe nie wskazuje. Są to szczegółowe rozliczenia w zakresie stawek, urlopu, kursów z C. (...). Gdyby to miało być jako forma pomocy, pożyczki czy darowizny to takie rozliczenie byłoby zbędne. Powyższe rozliczenie jest także w ocenie sądu dowodem na faktycznie wyższe wynagrodzenie powoda u pozwanego. Dlatego sąd uznał za wiarygodne stanowisko powoda, że jego wynagrodzenie miesięczne wynosiło 3500zł netto co po ubruttowaniu daje kwotę 4839,28zł. Jak podał powód wynagrodzenie miał uwzględniać dodatkowe godziny pracy i inne uciążliwości. Nie stoi na przeszkodzie ujęcie także ryczałtu za nadgodziny w wynagrodzeniu pracownika.

Podstawę dochodzonego przez powoda roszczenia o ustalenie stanowił m.in art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W przedmiotowej sprawie powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i jej warunków.

Należy podkreślić, że interes prawny powoda, stanowi przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie. Interes prawny musi istnieć obiektywnie, aby uzasadniać żądanie ustalenia prawa lub stosunku prawnego. Jego istnienia jednak nie można traktować jako jedynej przesłanki decydującej o uwzględnieniu powództwa o ustalenie. Jest on

warunkiem umożliwiającym dalsze badanie w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalanego prawa lub stosunku prawnego. Interes prawny - jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych (por. T. Rowiński: Interes prawny w procesie cywilnym i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971, s. 22, por. także: E. Budna, Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1988 r., III CZP 26/88, OSP 1991, nr 1, s. 9 i n.). W przypadku ustalania praw czy stosunków prawnych występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Niepewność może wynikać z wielu przyczyn, w których jedyny sposób dochodzenia praw polega właśnie na wytoczeniu powództwa ustalającego (zob. M. Jędrzejowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, część 1, t. 1, pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2006, s. 448).

Aby stwierdzić czy w okresie spornym strony łączyła umowa o pracę, Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność ustaleń stron stosunku w zakresie zatrudnienia i charakteru pracy powoda.

Przepis art. 22 § 1 k.p. zawiera ustawową definicję pojęcia „stosunku pracy”. Zgodnie z tym przepisem 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. Jak więc wynika z analizy cytowanego przepisu, stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie i uprawniona i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony tegoż. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobowiązany do wykonywania pod kierownictwem pracodawcy określonej pracy we wskazanym przez pracodawcę miejscu i czasie. Z kolei w myśl przepisu art. 22 § 1 (1) k.p. - zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1²k.p.). Należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i doktryną prawa pracy, stosunek pracy ma swoisty charakter prawny, który wyraża się w jego cechach odróżniających go od stosunków cywilnoprawnych i administracyjnych, w ramach których świadczona jest praca. Są to takie właściwości jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. W szczególności istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Polega ono na obowiązku pozostawania pracownika w gotowości do świadczenia pracy oraz oczekiwaniu na polecenia przełożonego i wykonywania ich.

Zdaniem sądu były spełnione przesłanki pracowniczego zatrudnienia i sąd ustalił, że w okresie od 1 grudnia 2020r. do 7 lutego 2021r. powód był zatrudniony na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony. Dalej łączyła strony trzecia umowa na czas określony od 8-28 lutego 2021r. Dlatego powództwo z pkt. I pozwu ustalenie drugiej umowy o pracę było uzasadnione tylko do okresu od 1 grudnia 2020r. do 7 lutego 2021r., powód wnosi o ustalenie II umowy do dnia 28 lutego 2021r.

Zatem ostatnią umowę o pracę powoda od dnia 1 marca 2021r. należało uznać jako umowę na czas nieokreślony. W myśl art. 25¹. § 1 kp okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Powód wnosił o ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę na kwotę 3500zł netto (4839,28zł) brutto jako wysokość wynagrodzenia i podstawę wymiaru składek (k.4, k.205) Zdaniem sądu powód miał interes prawny w ustaleniu wysokości wynagrodzenia mając na uwadze chociażby przyszłe ustalenie świadczeń emerytalno- rentowych a także fakt, że wynagrodzenie jest jednym z elementów stosunku pracy.

Powód domagał się zapłaty wynagrodzenia za urlop za 8 dni od kwoty 3500zł netto wynagrodzenia. (k.39) Powód miał 5 dni urlopu w lipcu co wynika z rozliczenia. Nie potrafił podać miesięcy w którym miał pozostały urlop, a pozwany mimo zobowiązania nie złożył dokumentacji urlopowej. Sąd zatem przyjął do wyliczenia dni robocze z lipca, których było 22. Sąd wyliczył kwotę $3500:22=159,09zł$ za dzień, powód dostał za dzień 94 zł, różnica to 65,09 razy 8 dni = 520,72zł netto podane w wyroku. W pozostałym zakresie sąd roszczenie o wynagrodzenie za urlop oddalił. Zgodnie z art. 172. kp za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Powód domagał się także wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby. W myśl art. 92. § 1kp za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

§ 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1:

1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;

2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

W Ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2021.1133 t.j) w poniższych przepisach podano „

Art. 36. 1. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

2. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

3. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Art. 45. 1. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Art. 46. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych.

Powód zachorował w I kwartale 2021 zatem sąd miał na uwadze IV kwartał 2020r. Zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2020 r. Na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, 252, 568, 1222 i 1578) ogłasza się, że przeciętne wynagrodzenie w czwartym kwartale 2020 r. wyniosło 5457,98 zł. Wynagrodzenie powoda było zatem niższe.

Powód jako podstawę przy wynagrodzeniu za czas choroby podał kwotę brutto. (k.38) Sąd wyliczył wynagrodzenie następująca $4839,28\text{zł} \times 13,17\% = 663,46\text{zł}$, $4839,28\text{zł} - 663,46 = 4175,82\text{zł} : 30 = 139,19\text{zł}$, $139,19 \times 80\% = 111,35\text{zł}$ razy 14 = $1558,93\text{zł} - 450,94\text{zł}$ (kwota wynagrodzenia za czas choroby wypłacona przez pozwanego k.108) = 1107,98zł

Odnosząc się do zadośćuczynienia to na rozprawie podano ,że roszczenie stanowi w istocie odszkodowanie i częściowo zadośćuczynienie.

W myśl art. 415 kc kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Zgodnie z art. 444. § 1 kc w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Art. 445. § 1 stanowi ,że W wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Sąd oddalił powództwo w tym zakresie. Sąd miał na uwadze opinię biegłego z której wynika ,że ewentualne skierowanie na badanie kontrolne do lekarza medycyny pracy nie zmieniłoby sytuacji zdrowotnej powoda . Biegły podał ,że badanie jeżeli odbyłoby się, to lekarz medycyny pracy przeprowadza je na podstawie zaświadczenia od lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia i braku przeciwwskazań do pracy ze względu na leczone schorzenie, jakie było podstawą zwolnienie lekarskiego. Lekarz profilaktyk nie ma obowiązku wykonywania żadnych dodatkowych badań czy konsultacji, jeśli leczenie zostało zakończone, a badany jest pod opieką leczących w ramach NFZ, którzy mają możliwość poszerzenia diagnostyki i zasięgnięcia konsultacji. Nie było zatem związku przyczynowego między zachowaniem pozwanego a szkodą i krzywdą powoda.

Powód cofnął pozew o ustalenie z pkt. 6 pozwu (k.215) i w tym zakresie Sąd powództwo umorzył na podstawie art. 355 par. 1 kpc.

W zakresie roszczeń o ustalenie podstawy wymiaru składek i zapłatę zasiłku chorobowego należało je przekazać do organu rentowego . Według art. 83 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności:

- 1) zgłaszania do ubezpieczeń społecznych;
- 1a) ustalania płatnika składek;
- 2) przebiegu ubezpieczeń;
- 3) ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek;
- 3a) ustalania wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu tych składek;
- 4) ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- 5) wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Z powyższych przepisów wynika zatem, iż sprawa ta winna zostać rozpoznana nie przez Sąd Pracy, lecz przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym stwierdzić należy, iż w tej drodze sądowej na tym etapie postępowania jest niedopuszczalna. Dopiero w przypadku wydania przez organ rentowy stosownej decyzji otwiera się dla stron postępowania – zgodnie z art. 83 ust. 2 ustawy z 1998 r. – możliwość odwołania się do sądu.

W myśl art. 199 § 1 kpc sąd odrzuci pozew jeżeli droga sądowa jest niedopuszczalna. Odrzucenie pozwu nie może jednak nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd ma obowiązek przekazać mu sprawę (art. 464 § 1 kpc). Mając to na względzie – na podstawie przytoczonych przepisów – należało orzec jak w pkt. VII wyroku.

Rygor natychmiastowej wykonalności, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Powód wskazał wartość przedmiotu sporu na kwotę 22.863,16zł ustaloną od roszczeń o zapłatę. Wartość nie była sprawdzana i taka pozostała. Powód wygrał jako zapłatę 1628,70zł czyli 7 %.

Mając na uwadze ,że większość prawie połowa roszczenia o zapłatę została przekazana według właściwości do ZUS i wygraną powoda w zakresie roszczenia o ustalenie sąd zdecydował nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego na podstawie art. 102 kpc. Powód składając pozew nie był reprezentowany przez pełnomocnika , był przekonany o zasadności swoich roszczeń . Sprawa jak wynika z uzasadnienia była złożona pod względem faktycznym i prawnym.

Nadto stosownie do treści art. 13 ust. 1 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego częścią opłaty sądowej i częścią kosztów opinii biegłego. 22863,16zł razy 5 %=1144zł(opłata) razy 7 %=80zł i 1379,81zł (opinia) razy 7%= 96,58zł.

W pozostałym zakresie sąd opłatą od pozwu i kosztami opinii obciążył Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska