

Sygn. akt IV P 39/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy: Eugeniusz Pieczul, Janina Sabina Piotrowicz

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko A. G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy

1. Ustala, iż między powodem A. K. (1) a pozwaną A. G. w okresie od 11 września 2013r. do dnia 22 kwietnia 2015r. istniał stosunek pracy związany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, a powód zatrudniony był na stanowisku fryzjera.
2. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1200 zł (jeden tysiąc dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1800zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt IV P 39/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 maja 2015r. powód **A. K. (1)** wnosił o ustalenie, iż między nim a pozwaną istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 11 września 2013r. do 22 kwietnia 2015r. a powód pracował jako fryzjer. Wnosił też powód o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazywał, że w dniu 10 czerwca 2013r. nawiązał stosunek pracy z pozwaną prowadzącą salon (...) na stanowisku fryzjer. Praca była wykonywana w salonie na ulicy (...) lok.III. Do dnia 10 września 2013r. powód zatrudniony był na okres próbny. W dniu 11 września 2013r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony w wymiarze ¼ etatu, jednak w rzeczywistości praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód podniósł, że propozycja pracy w wymiarze ¼ etatu była nienegocjowalna . W razie braku wyrażenia zgody na warunki zatrudnienia pozwana nie zawarłaby z powodem umowy o pracę. Niemniej powód od pierwszego dnia pracy pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenie powoda wypłacane przez pozwaną nie uwzględniało nadgodzin, w zakładzie zaś w okresie od września 2013r. do kwietnia 2015r. pracowało dwóch fryzjerów. Tym samym niemożliwe jest aby dwóch fryzjerów świadczyło pracę tylko w wymiarze ¼ etatu podczas gdy zakład fryzjerski był otwarty od godziny 9.00 do 18.00.

Powód wielokrotnie zwracał się do pozwanej o zmianę umowy, zgodnie z faktycznym czasem pracy i zgodnie z faktycznym zamiarem stron. Pozwana konsekwentnie odmawiała co w rezultacie doprowadziło do rozwiązania umowy z winy pracodawcy.

Powyższe, w ocenie powoda, oznacza, że pozwana wymusiła na powodzie zawarcie umowy w wymiarze ¼ etatu prawdopodobnie z uwagi na chęć zmniejszenia zobowiązań na ubezpieczenie społeczne.

Dalej powód wywodził, iż wskazany wymiar czasu pracy nie był uzasadniony okolicznością faktyczną, w szczególności dyspozycyjnością pracownika i organizacją pracy zakładu fryzjerskiego. Przeciwnie, okoliczności te wskazują, że umowa o pracę powinna być zawarta na cały etat. Pozwana nie wypłacała nadgodzin i nie wypłacała ekwiwalentów. Nie zachodziła też szczególna potrzeba pracodawcy aby pracodawcy każdego dnia pracowali w godzinach nadliczbowych. Tym samym w rzeczywistości obowiązujący wymiar czasu pracy powoda wynosił 8 godzin dziennie tj. pełny etat.

W podsumowaniu powód wskazał, iż interes prawny w wytoczeniu powództwa jest związany z ustaleniem prawidłowej wysokości składek na ubezpieczenie społeczne. Ponadto, uzyskanie wyroku jest istotne z uwagi na zamiar dochodzenia innych roszczeń od strony pozwanej a nadto powód będzie mógł skutecznie domagać się prawidłowego ustalenia wysokości świadczeń rentowych i innych uprawnień pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pozwana – **A. G. (1)** prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą A. G. (1) (...) w G. – powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie w całości i o zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana zaprzeczyła aby powód zatrudniony był na umowie na okres próbny od dnia 10 marca 2013r. bowiem na podstawie takiej umowy w rzeczywistości pracował od 10 czerwca 2013r. do 10 września 2013r. Potwierdziła pozwana, że w następstwie umowy na okres próbny w dniu 11 września 2013r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony w wymiarze ¼ etatu. Faktyczna zaś data zawarcia umowy na okres próbny to dzień 7 czerwca 2013r.

Nadto zaprzeczyła pozwana jakoby propozycja pracy w wymiarze ¼ etatu była nienegocjowalna. Zarówno powód jak i pracownica M. W. (1) zamiast pełnego etatu zdecydowali się na płatność wyższego wynagrodzenia liczonego od zrealizowanej usługi. Powód nigdy nie dopytywał, nie wnioskował czy nawet naciskał pozwaną w kwestii zawarcia umowy na pełny etat. Z pewnością nie stanowiłoby to dla pozwanej jakiegokolwiek problemu, skoro pracownica M. W. (1) po kilku miesiącach pracy w maju 2015r. na swój wniosek otrzymała u pozwanej umowę na pełen etat. W rzeczywistości, wywodziła dalej pozwana, zatem zapis w umowie o pracę stron stanowiący o wymiarze czasu pracy został zawarty nie tylko przy obustronnej wiedzy i zgodzie stron, a właściwie w wyniku propozycji powoda. Nadto, polskie prawo nie zna instytucji przymuszającej daną osobę do zawarcia umowy o pracę – tym bardziej dziwią twierdzenia powoda zawarte w pozwie. Stawka wynagrodzenia za realizację usługi była każdorazowo i wyłącznie ustalana przez powoda. Za każdą wypracowaną przez powoda godzinę pracy otrzymywał on należne mu wynagrodzenie.

Pozwana nie zgodziła się w dalszej części wywodów z argumentacją powoda kwestionującą wskazany w umowie wymiar czasu pracy w oparciu o godziny otwarcia zakładu pracy (od godziny 9.00 do 18.00). Otóż, w związku z niewielką ilością zapisów przez pierwsze 12 miesięcy trwania umowy o pracę na czas nieokreślony, powód praktycznie budował swój wizerunek i pozycję na rynku lokalnym usług fryzjerskich. W późniejszym okresie organizacja pracy wyglądała w ten sposób, że pozwana, będąc na miejscu w zakładzie pracy, gdzie w osobnym pomieszczeniu prowadzi też biuro ubezpieczeń, dokonywała zapisów klientek przychodzących do salonu osobiście lub telefonicznie, na konkretny dzień i godzinę. Zapisy były podporządkowane pod dostępność powoda w danym dniu, bowiem już na

etapie zawierania umowy o pracę zasygnalizował pozwanej, że z uwagi na sprawy osobiste w wybranych okresach nie będzie dostępny.

Zdarzały się więc okresy, że powód czekał aż zapisy skumulują się na dany okres i dopiero wówczas stawał się do pracy. Data i godzina zapisów była w pełni podporządkowana powodowi, chociażby z racji konieczności dojazdu do pracy z P.. Sam powód zresztą wskazywał pozwanej, że dla małej ilości zapisów nie opłaca mu się przyjeżdżać do pracy. Zdarzały się też przypadki, iż w ogóle nie pojawiał się w pracy, mając na dany dzień zapisy, informując o tym pozwaną na dzień przed lub w tym samym dniu. Po skończonej pracy tj. po zrealizowaniu zapisów powód opuszczał zakład pracy. W przeciwieństwie do niego pracownica M. W. (1) czekała w zakładzie na wizytę klientek wcześniej nie zapisanych.

Pozwana nigdy nie ingerowała w plan dnia powoda, bowiem to on sam go ustalał. Dała powodowi wolną rękę w zakresie prowadzenia zapisów a właściwie prowadzenia zakładu, darząc go przy tym pełnym zaufaniem.

W ocenie pozwanej, nie jest w takiej sytuacji istotne, że zakład pracy był otwarty w godzinach od 9.00 do 18.00, skoro w tym czasie dany klient mógł zostać zapisany na usługę fryzjerską a przyjęty dopiero później. Na tej podstawie nie można zatem wyciągać wniosków odnośnie wymiaru czasu pracy przewidzianego umową o pracę.

Pozwana nadto podniosła, iż przy zawieraniu umowy o pracę powód zawarł warunek stałego udziału w szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje mających odbywać się na koszt pracodawcy. I tak, powód brał dwukrotnie udział w szkoleniu między innymi w B., w L., P., W.. Powód miał całkowitą dowolność w zamawianiu produktów fryzjerskich.

W tym to świetle, zdaniem pozwanej, należy też zaprzeczyć argumentacji powoda odnośnie podstawy rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana podała mianowicie, iż z uwagi na trudne relacje pracownicze pomiędzy powodem a pracownicą M. W. (1), w dniu 7 kwietnia 2015r. powód zasugerował pozwanej by ta rozwiązała umowę o pracę z tą pracownicą. Jednocześnie zasugerował by przyjąć inną osobę na staż, zastraszając jednocześnie, że w przypadku braku podjęcia tych działań powód odejdzie z pracy i otworzy swój własny salon fryzjerski w G. albo wyjedzie do innego miasta. Spór ten przybrał na sile w kwietniu 2015r. na skutek bezpodstawnego zawłaszczenia przez powoda karty kolorów klientek, będącej własnością salonu fryzjerskiego. W dniu 16 kwietnia 2015r. pozwana zorientowała się o całej sytuacji i zwróciła się do powoda o zwrot tej karty, ten jednak odmówił. W dniu 17 kwietnia 2015r. powód poinformował pozwaną, iż bierze urlop na żądanie w dniach 17 i 18 kwietnia 2015r. Pozwana ponownie zażądała zwrotu karty kolorów i zaproponowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód odmówił i w dniu 20 kwietnia 2015r. dalej korzystał z urlopu na żądanie a w dniu 22 kwietnia 2015r. przedłożył pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód A. K. (1) w październiku 2009r. w (...) Szkole (...) w W. ukończył kurs fryzjerski celem przygotowania do wykonywania zawodu fryzjera – stylisty z wynikiem bardzo dobrym. Przez kolejne lata pracował w W. jako pomocnik fryzjera, asystent fryzjera, fryzjer, po czym postanowił wrócić w rodzinne strony, do P. i podjąć pracę jako fryzjer w G..

Zatrudnił się u pozwanej A. G. prowadzącej podówczas działalność gospodarczą pod nazwą A. G. (1) (...) w G.. Zakład fryzjerski mieścił się w G. na ulicy (...) w lokalu tym pozwana prowadziła nadto biuro ubezpieczeń. Salon fryzjerski czynny był w godzinach od 9.00 do 18.00, w soboty od 9.00 do 14.00.

W okresie od 10 czerwca 2013r. do 10 września 2013r. powód pracował u pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Przed zatrudnieniem powoda strony nie znały się. Powód zaproponował by pozwana wyraziła zgodę by miał on możliwość brania udziału w szkoleniach specjalistycznych odbywających się tak w kraju jak i za granicą i aby koszty owych szkoleń ponosiła pozwana. Zaproponował także aby co jakiś czas w piątki mógł wyjeżdżać do W. w swoich prywatnych sprawach. Na propozycje te pozwana wyraziła zgodę. I tak, strony zawarły umowę na podstawie której powód miał otrzymywać 40 % od pobranych kwot od klientów a wymieniony w niej wymiar czasu pracy powoda wynosił 1/4 etatu. Ustalenia co do wysokości wynagrodzenia za pracę nie były zamieszczone w umowie.

Wielkość wymiaru czasu pracy wynikała z konieczności obniżenia ponoszonych przez pozwaną kosztów wynikających z zatrudnienia powoda, w szczególności należności publiczno – prawnych.

Jako nowy pracownik i nieznany w mieście fryzjer początkowo powód miał oczekiwać w salonie na klientów, ten czas miał być czasem wypracowywania renomy powoda.

W tym czasie w zakładzie także jako fryzjer pracowała u pozwanej M. D. (1), która to zatrudnienie u pozwanej rozpoczęła wiosną 2012r. Zarówno powód jak i M. D. (1) pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. M. D. (1) ustalone miała z pozwaną, że jej wynagrodzenie wynosić będzie 36% od usługi, pisemnej umowy nie miała.

Po około dwóch miesiącach pracy powoda u pozwanej M. D. (1) odeszła z pracy a powód został w salonie sam. Ilość godzin pracy powoda w ciągu dnia zwiększyła się wtedy, obsługiwał wszystkich zapisanych klientów.

W dniu 11 września 2013r. strony podpisały kolejną umowę o pracę, w której także brak było zapisu o kwocie wynagrodzenia powoda, którą to ustnie strony uzgodniły na 45% od kwoty usługi. Ponownie, z uwagi na zamiar uniknięcia ponoszenia wysokich kosztów zatrudnienia powoda, wymiar czasu pracy powoda w umowie ustalono na ¼ etatu, ale w rzeczywistości powód miał pracować w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwana nie prowadziła listy obecności, w której wpisywane byłyby dni i godziny pracy powoda czy drugiego fryzjera. Na listach zaś płac wpisywane były należności powoda liczone od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym czasie i od tych kwot też pozwana odprowadzała składki. Powód zarabiał jednak większe kwoty – od 1500 zł do 4000 zł.

Z biegiem czasu ilość klientów obsługiwanych przez powoda zwiększała się. Miał on swoich stałych klientów korzystających z jego usług, między innymi: E. P. (1), M. S. (1), D. B. (1). Ich wizyty ustalane były na różne godziny w ciągu dnia, na 15.00, po 15.00, 16.30 i 17.00.

Klienci zapisywani byli na usługę telefonicznie lub osobiście, przez samych fryzjerów lub przez pozwaną. Przy zapisywaniu wizyta klienta czy klientki wpisywana była w zeszyt obrazujący godzinę zapisu i rodzaj usługi. Przykładowe godziny w danym dniu , na które zapisani byli klienci do powoda to;

- 9.00, 11.00, 13.00, 13.50,

- 11.00, 12.10, 14.00, 15.00, 16.00

- 9.00, 11.00, 13.15, 15.05, 16.00,

- 9.00, 11.00, 12.15, 13.00, 14.30, 15.00, 16.00.

- 8.45, 9.30, 11.00, 13.00, 14.45, 15.10, 17.00

W soboty przykładowe godziny, na które zapisani byli klienci powoda to;

- 9.15, 11.00, 12.30

- 10.00, 12.30

- 10.00, 10.45, 11.30, 14.00, 14.30.

Czas jaki powód musiał przeznaczyć na jednego klienta był różny i zależał od rodzaju wykonywanej usługi. Przykładowo, strzyżenie i farbowanie trwało około 2 godzin, cena za tę usługę to kwota od 100 do 150 zł. Zdarzało się, że czas pracy powoda w ciągu dnia wynosił 10 godzin.

Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, powód co jakiś czas korzystał z wolnego piątku i soboty wyjeżdżając w prywatnych sprawach do W.. Miały one miejsce raz w miesiącu lub raz na dwa, trzy miesiące.

Powód wyjeżdżał także, za zgodą pozwanej, na szkolenia, organizowane zarówno w Polsce jak i za granicą np. w B..

W kwietniu 2014r. w salonie pojawiła się stażystka, która pomagała powodowi do końca sierpnia 2014r. Jesienią 2014r. pozwana zatrudniła drugiego fryzjera – M. W. (1), której pisemna umowa także opiewała na ¼ etatu.

Mimo zapisu w pisemnej umowie o pracę o wymiarze czasu pracy powoda wynoszącym ¼ etatu powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

W miesiącu kwietniu 2015r. doszło do konfliktu między stronami a dotyczył on głównie kwestii tego do kogo należy karta kolorów – w której to fryzjerzy (powód) wpisywali numery i rodzaje farb jakie nakładane są danemu klientowi. Ostatecznie doprowadziło to do złożenia w dniu 22 kwietnia 2015r. przez powoda oświadczenia, w którym rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: dokumenty: kopie dokumentów stanowiących akta osobowe powoda k. 82-107, kopie umów o pracę powoda k. 5, k.123- 126, kopie zapisów k. 6 – 63, kopia dokumentów stanowiących akta osobowe powoda k. 82 – 87, kopie list płac k. 88 – 98, kopie faktur k. 100 – 102, kopia wydruku meila k. 103, kopia pisma pozwanej k. 104 – 107, kopia rozwiązania umowy o pracę k. 64, kopia świadectwa pracy powoda k. 66, kopia umów o pracę powoda k.123 – 126, zaświadczenie k. 129, 138-140, pismo (...) w P. k. 137, kopia protokołu k. 148 – 149, zeznania świadków: M. D. k. 142v- 143, E. P. k. 143, M. S. k. 143 – 143v, D. B. k. 143v, zeznania stron: A. K. k. 187- 188, A. G. k. 188 – 189v.

Sąd zważył, co następuje:

Interes prawny w niniejszej sprawie jest, zdaniem Sądu, oczywisty albowiem ustalenie rzeczywistych warunków zawartej przez strony umowy o pracę będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Owe rzeczywiste warunki, w zakresie żądania powoda tj. w zakresie wymiaru czasu pracy są, w ocenie Sądu, takie, iż strony łączyła umowa w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wskazuje na to zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, który pozwala na uznanie za wiarygodne twierdzeń podawanych przez powoda. W ocenie Sądu relacja przez niego przedstawiana dotycząca okoliczności zawarcia umów o pracę, w szczególności z dnia 11 września 2013r., jej warunków oraz faktycznego czasu świadczenia pracy oceniona jako przekonująca i prawdziwa przekonuje o tym, iż doszło między stronami do zawarcia kolejnych umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Za niewiarygodne i niczym nie udowodnione Sąd uznał tym samym twierdzenia pozwanej, że powód z całą świadomością i zasadniczo wręcz na własną prośbę zawarł z pozwaną umowę w wymiarze 1/4 etatu i w takim to wymiarze czasu pracował.

Wersja przedstawiana przez powoda została nadto, w ocenie Sądu, poparta pozostałymi dowodami. Mowa tu zarówno o zeznaniach przesłuchanych świadków jak i innych dowodach.

Odnosząc się do argumentu pozwanej, że powód podpisał umowę o pracę, w której wymiar czasu pracy określono na 1/4, wypada tu zaznaczyć, że rzeczywiście tak było, ale pozostaje to bez wpływu, zdaniem Sądu, na ocenę całokształtu wszystkich okoliczności sprawy w aspekcie charakteru zawartej umowy i jej treści.

Otóż, już w swych wyjaśnieniach czynionych na pierwszej rozprawie pozwana, tłumacząc okoliczności zawarcia przedmiotowej umowy, podała, że to powód zasugerował, że nie zależy mu na całym etacie byleby wysokość wynagrodzenia była odpowiednia. Nadto, procent od usługi jaki żądał powód był, jej zdaniem, wysoki. Jak podawała:

„Stwierdziłam zatem, że mogę się zgodzić na te warunki, ale przy założeniu, że zmniejszy wymiar czasu pracy, co spowoduje ograniczenie dla mnie kosztów. Nie mogłam dopłacać do wynagrodzenia powoda „ (k.110).

Tak opisywane przez pozwaną okoliczności zawarcia umowy i uwarunkowania zapisów w tych umowach o pracę oznaczają, w ocenie Sądu, iż wpisany do umowy z dnia 11 września 2013r. wymiar czasu pracy wynoszący ¼ etatu był li tylko wynikiem matematycznego wyliczenia – takiego by pozwana mogła ponosić z tytułu zatrudnienia powoda jak najmniejsze koszty. Żadnego innego powodu takiego zapisu dotyczącego wymiaru czasu pracy Sąd nie może przyjąć.

Powód przystał na taki zapis w umowie – czuł konieczność zatrudnienia się na jak najkorzystniejszych warunkach, a to także z uwagi na pomoc w utrzymaniu niepracujących rodziców – uznał, że nie ma większego wyboru. Ta zgoda powoda jednak, zdaniem Sądu, nie wyklucza przyjęcia, że rzeczywistym ustaleniem stron było porozumienie się co do tego, że powód pracować będzie w pełnym wymiarze czasu pracy a w pisemnej umowie wymiar ten określony zostanie na ¼ etatu. Zapis w umowie nie odzwierciedlał rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda – ten bowiem wynosił pełen etat.

Na taką ocenę wskazują też inne działania pozwanej, w szczególności sposób wypełniania przez nią obowiązków płatnika powoda. Otóż, w listach płac powoda w miejscu przeznaczonym na kwoty otrzymanego w danych miesiącach wynagrodzenia bez żadnego wyjątku wpisane są kwoty będące wynikiem przeliczenia kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym miesiącu w stosunku do wymiaru ¼ etatu. Od tych kwot pozwana naliczała i odprowadzała wszelkie należności publiczno – prawne. Tymczasem, co sama przyznawała, kwoty jakie w rzeczywistości powód pobierał tytułem wynagrodzenia za pracę były skrajnie inne - wynosiły od 1500 zł do 4000 zł miesięcznie zdaniem powoda, od 2000 zł do 2300 zł zdaniem powódki. Żadna z tych kwot nie znalazła swojego odzwierciedlenia w listach płac. Co więcej, w pisemnej umowie o pracę powoda brak jest zapisu o charakterze podstawowym – jako essentialia negotii – o wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę a w wydanym zaświadczeniu o wysokości uzyskanego dochodu powoda z dnia 15 stycznia 2014r. pozwana podała, iż w okresie od października 2013r. do końca grudnia 2013r. powód uzyskał dochód w wysokości 1200 zł brutto. W kolejnych zaświadczeniach także wskazywane były inne kwoty dochodu powoda aniżeli realnie powód uzyskiwał. Takie działanie daje obraz funkcjonowania pozwanej i podważa wiarygodność podawanych przez nią twierdzeń.

Nadto, pozwana nie prowadziła list obecności powoda w salonie. Wprawdzie na ostatniej rozprawie wyraziła przypuszczenie, iż listy takie mogą być w salonie, to jednak - w świetle wcześniejszych informacji o ich braku – teza pozwanej budzi poważne wątpliwości i pozwala przyjąć, iż takiej dokumentacji pozwana nie prowadziła.

Poza tym, i należy to wyraźnie podkreślić, niewiarygodnym a nawet nielogicznym jawi się teza pozwanej jakoby powód pracował w salonie fryzjerskim, czynnym od 9.00 do 18.00, tylko przez kilka godzin tygodniowo. Musiałoby to oznaczać, że przez kilka godzin dziennie salon był pusty, klienci byli odsyłani a powód sam decydował czy i kiedy przyjedzie i ile popracuje. Takie postępowanie przedsiębiorcy nie byłoby racjonalne i ekonomicznie uzasadnione. Skoro więc pozwana nie mogła pozwolić sobie na „dopłacanie do powoda” to tym bardziej i w tym zakresie pozwana nie mogła w taki sposób zorganizować pracy salonu i samego powoda i tak też nie uczyniła. Jak wskazują chociażby zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, powód pracował dużo, stale i w różnych godzinach byli oni przez niego obsługiwani. Godziny pracy powoda widnieją w kopii zapisów złożonych przez powoda. Wprawdzie brak jest na nich dat i nie obejmują całego spornego okresu pracy, to sama pozwana nie negowała, że zapisy te odnoszą się do pracy powoda. Lektura tych danych pozwala na przyjęcie, że dzień pracy powoda był odmienny od tego opisywanego przez pozwaną. Ilość klientów, rodzaj usług wskazują na to, że niemożliwym było wykonywanie ich w ramach ¼ etatu. Oceny tej nie zmienia też fakt, iż od jesieni 2014r. w salonie zatrudniona została M. W. (1), która w umowie pisemnej również podane miała zatrudnienie na ¼ etatu. W sytuacji gdy dwóch fryzjerów pracuje w salonie i salon czynny jest od 9.00 do 18.00, nie można podzielić wersji, że każde z nich pracuje na ¼ etatu. Pogląd taki wypływa też z analizy treści protokołu przesłuchania w charakterze świadka M. W. (1) przez Kierownika Urzędu Skarbowego w G. w toku prowadzonego przezeń postępowania w sprawie pozwanej. Protokół ten zawiera wprawdzie stwierdzenie M. W. o jej zatrudnieniu na ¼ etatu, ale pełna jego treść – np. odmowa udzielania przez świadka odpowiedzi na przeważającą ilość pytań bez podawania powodu i to pytań dotyczących kwestii wysokości zarobków, ilości klientów w salonie i

ceny wykonywanych w nim usług - pozwala na powzięcie poważnych wątpliwości co do wiarygodności relacji owego świadka.

W świetle powyższego za zasadne należało uznać żądanie powoda aby ustalić, iż zawarł on z pozwaną umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i zgodnie z regulami zawartymi w art. 113 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 165, poz. 1398).