

Sygn. akt IV Pa 33/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa M. D.

przeciwko E. S.

o zapłatę i ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **2 marca 2015r.**, sygn. akt **IV P 429/13**

I. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w rubrum oraz punktach II, III, IV i V zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce nazwiska pozwanej (...) wpisuje nazwisko (...),

II. zmienia punkt IV zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce kwoty 1248zł netto zasądza od pozwanej E. S. na rzecz powoda M. D. kwotę 698 (sześćset dziewięćdziesiąt osiem) zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2013r., oddalając powództwo o wynagrodzenie za pracę za miesiąc październik 2013r. w pozostałym zakresie,

III. oddala apelację w pozostałej części.

Sygn. akt IV Pa 33/15

UZASADNIENIE

Powód M. D. w dniu 23 grudnia 2013r. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko B. L., w którym domagał się od niego ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanym na czas określony od dnia 11 września 2013r. do dnia 23 listopada 2013r., zasądzenia kosztów postępowania, kwoty 1.716 zł za okres pracy od dnia 1 października 2013r. do dnia 17 października 2013r., kwoty 870 zł tytułem należnych diet przysługujących zatrudnionemu w delegacji wykonującemu pracę na powietrzu od dnia 12 września 2013r. do dnia 23 listopada 2013r., tj. przez 29 dni po 30 zł, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda utraconego wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 18 października 2013r. do dnia 23 listopada 2013 r. w kwocie 2.640 zł. Dodatkowo powód żądał kwoty 3.000 zł odszkodowania. W uzasadnieniu wskazał, że w jego ocenie stosunek prawny, jaki łączył go z

pozwany, odpowiada treści art. 22 kp, gdyż powód zobowiązał się do wykonywania pracy na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. W dniu 11 września 2013r. został poddany szkoleniu w miejscowości Z. przez pracownika firmy (...), co było realizacją umowy pomiędzy pozwanym a S.. W dniu 12 września 2013r. otrzymał identyfikator oraz przystąpił do pracy. Pracował w (...) oraz Z.. Powód kilkakrotnie dopominał się wydania umowy o pracę od pozwanego, lecz bezskutecznie. Kategorycznie zażądał tego w dniu 17 października 2013 r. i wówczas został zwolniony i nakazano mu bezzwłocznie opuścić miejsce pracy i zakwaterowania, w którym mieszkał, tj. Pensjonat (...) w S.. W tym pensjonacie przebywał od dnia 10 września 2013r. do dnia 18 października 2013r. Zgodnie z ustaleniami miał otrzymywać 12 zł brutto za godzinę pracy. Za miesiąc wrzesień 2013r. otrzymał 2.196 zł, zaś za miesiąc październik nie otrzymał żadnych pieniędzy.

W wyniku nieusunięcia braków formalnych dotyczących żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, Przewodniczący w tej części zwrócił powodowi pozew zarządzeniem z dnia 29 stycznia 2014r. W dniu 12 lutego 2014r. powód wniósł kolejny pozew o takim samym zakresie roszczeń co w pozwie wniesionym w dniu 23 grudnia 2013r., w związku z powyższym Sąd I instancji postanowieniem z dnia 23 maja 2014r. odrzucił tę część drugiego pozwu, w której powód domagał się zapłaty roszczeń pieniężnych od pozwanego tożsamych z tymi, które zawisły w związku z jego pozwem wniesionym w dniu 23 grudnia 2013r. i zarejestrowanym pod sygn. IV P 429/13, zaś pozostałe roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (sygn. IV P 42/14) połączył do wspólnego i rozstrzygnięcia z wcześniejszą sprawą, w której pozostały roszczenia o zapłatę.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. L. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podniósł, że po jego stronie brak jest legitymacji biernej do bycia pozwanym, gdyż nigdy nie zatrudniał powoda. Swoją działalność gospodarczą zakończył z dniem 30 września 2011r., zaś powód świadczył usługi na rzecz firmy (...), zamieszkałej w M.. Pozwany jedynie reprezentował tę firmę przy zawieraniu umowy oraz organizowaniu pracy. Nie był pracodawcą powoda.

Na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2014r. do udziału w sprawie w trybie art. 477 kpc wezwano E. S., która swoje stanowisko w sprawie ograniczyła do wniosku o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 2 marca 2015r. sygn. akt IV P 429/13 Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo w stosunku do B. L. w całości (pkt I.), ustalił, że w okresie od dnia 12 września 2013r. do dnia 17 października 2013r. powoda oraz pozwaną E. S. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z którą powód miał świadczyć pracę przy pracach budowlanych związanych z budową drogi w okolicy S. (pkt II.), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.592 zł tytułem odszkodowania z art. 56§1 kp (pkt III.) oraz kwotę 1.248 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2013r. (pkt IV.), oddalił powództwo w stosunku do E. S. w pozostałym zakresie (pkt V.) oraz odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu (pkt VI wyroku).

Sąd I instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne:

Powód we wrześniu 2013r. po zapoznaniu się z ofertą pracy zatelefonował pod wskazany w ogłoszeniu numer telefonu. Rozmawiał z pozwanym B. L., który w ogólny sposób przedstawił mu warunki, na których miała się opierać współpraca wskazując, że chodzi o wykonywanie prac budowlanych przy budowie infrastruktury drogowej w M.. Wskazał mu przy tym, że jeżeli jest zainteresowany pracą, to następnego dnia ma stawić się w E. przy Placu (...), skąd zawieziony zostanie do D., gdzie zostaną przedstawione szczegóły współpracy. Powód stawił się w wyznaczonym miejscu i czasie, skąd wraz z innymi chętnymi do współpracy został przewieziony autobusem do D.. Tam na spotkaniu, w którym brał udział powód, inni zainteresowani podjęciem pracy oraz po drugiej stronie pozwany, przedstawiciel podwykonawcy firmy (...) oraz pozwana E. S., przedstawiono zasady świadczonej pracy. Wskazano m.in., że praca będzie wykonywana w okolicach miejscowości S. oraz że zatrudniający gwarantuje w tym miejscu zakwaterowanie, wyżywienie oraz dowóz na miejsce i z miejsca wykonywanej pracy. Zgodnie z ustaleniami pracownicy mieli otrzymywać za wykonywaną pracę 12 zł brutto za godzinę.

Na tym spotkaniu nie zostało w sposób jasny i precyzyjny wskazane, kto będzie pracodawcą ww. osób, natomiast pozwany B. L. był wskazywany jako osoba odpowiedzialna za bieżące nadzorowanie, organizację i kierowanie zespołu, który wyjedzie do (...). Na spotkaniu wspominano pracownikom, że zawierane będą z nimi umowy cywilnoprawne.

Jednocześnie zastrzeżono, że kto nie godzi się na takie warunki pracy, ma podjąć decyzję od razu. Prace były wykonywane na terenie inwestycyjnym, na którym (...) S.A. w W. zobowiązała się do wykonania projektu „Przełożenia linii kolejowej (...) – Z. na odcinku S. – Z. wraz z drogą publiczną klasy L, wzdłuż przekładanej linii kolejowej – Część III i IV.” W związku z tą umową w dniu 10 września 2013r. w K. pomiędzy ww. podmiotem oraz A. M., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo Usługowe (...) w D., zawarta została umowa o świadczenie usług nr (...), celem której było zlecenie podwykonawcze wykonania przedmiotowej inwestycji. Tego samego dnia zawarto umowę podwykonawczą nr (...) pomiędzy A. M. a (...) sp. z o.o. w D., której przedmiotem było oddelegowanie odpowiedniej ilości pracowników do prac ogólnobudowlanych i robót ziemnych na budowach prowadzonych przez zlecającego. W dniu 27 września 2013r. (...) sp. z o.o. w D. zawarła umowę podwykonawczą nr (...) z E. S., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą E.-POL w M., której przedmiotem było oddelegowanie odpowiedniej ilości pracowników do prac ogólnobudowlanych i robót ziemnych na budowach prowadzonych przez zlecającego. Przedstawicielem E. S. w prowadzonej działalności w wykonaniu tej umowy był m.in. B. L..

Powód nie odstąpił od współpracy i wyjechał wraz z innymi osobami do Z., gdzie znajdowała się baza (...) S.A. Tam został przeszkolony z zasad BHP obowiązujących pracownika budowlanego. Powodowi wydano identyfikator z nazwą A./ (...)bud, której miał być pracownikiem budowlanym.

Po przejechaniu na teren budowy realizowanej przez (...) S.A. w W., powodowi przedstawiona została umowa o dzieło, którą powód podpisał, podobnie jak inni, którzy wraz z nim przyjechali na miejsce. Innym pracownikom wydawano identyfikatory z nazwą firmy (...). Zgodnie z treścią podpisanej umowy o dzieło powód miał wykonać zasypu żwirem 5 przepustów drogowych w okresie od dnia 12 września 2013r. do dnia 15 listopada 2013r. za wynagrodzeniem wynoszącym 550 zł. W podobny sposób określano przedmiot umów o dzieło zawieranych z T. D., K. A., G. J., Z. L.. Powodowi oraz innym ww. osobom wydano odzież roboczą.

Pozwany od wielu lat współpracował z firmą (...) S.A. w W. przy realizowanych przez nią inwestycjach drogowych w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej pod nazwą Firma (...) w M.. Została ona wykreślona z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej RP z dniem 6 lipca 2012r. po zakończeniu działalności z dniem 30 września 2011r.

Powód wykonywał swoją pracę w R. Wyżynnej i Z. przy wykonywaniu prac budowlanych związanych z przełożeniem linii kolejowej K. – Z. oraz towarzyszącej jej drogi, a w szczególności przy wykonywaniu przepustów drogowych. Praca była organizowana, nadzorowana i kontrolowana przez pozwanego B. L.. On też rozliczał czas pracy oraz wypłacał wynagrodzenie za pracę, które było wypłacane na koniec miesiąca, niezależnie od wykonania zasypu przepustów drogowych żwirem. Powód wykonywał także inne prace związane z przedmiotem budowy, niezawarte w opisie przedmiotu umowy o dzieło. Swoją nadzór pozwany B. L. wykonywał w imieniu E. S., która na terenie budowy się nie pojawiała.

W związku z nieporozumieniami dotyczącymi rozliczeń za wykonana pracę powód wszedł w spór z pozwanym. W ramach tego domagał się również potwierdzenia zatrudnienia w ramach reżymu prawa pracy. Pozwany odmawiał powodowi uwzględnienia jego roszczeń. Powyższe w dniu 17 października 2013r. skutkowało tym, że pozwany ustnie zwolnił powoda z pracy w trybie natychmiastowym, żądając opuszczenia przez niego budowy oraz pensjonatu (...) w S., gdzie pracownicy byli zakwaterowani.

Powód w dniu 18 października 2013r. opuścił S.. W miesiącu wrześniu 2013r. powód wypracował wynagrodzenie w wysokości 2.196 zł, które zostało zapłacone, zaś w miesiącu październiku 1.716 zł, którego mu nie wypłacono.

Postanowieniem z dnia 5 stycznia 2014r. Prokurator Rejonowy w Elblągu odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie niezgłoszenia stosownych danych do ubezpieczenia społecznego w okresie od września do października 2013r. w E., co mogło mieć wpływ na wysokość świadczeń na szkodę M. D. (sygn. (...)).

Sąd Rejonowy powołał się na następujące dowody: kopia identyfikatora k. 5, kopia wykazu pracowników k. 25-27, kopia wydruku z (...) k. 74, zeznania świadków: Z. L. k. 121v-122, T. D. k. 122-122v, G. J. k. 157v-158, K. A. k. 186v-187, akta PR w E. (sygn. (...)), zeznania powoda M. D. k. 197v oraz pozwanego B. L. k. 197v – 199 w zw. z k. 120v-121, 30-30v.

W rozważaniach Sąd I instancji wskazał, że powództwo podlegało uwzględnieniu w części i przeciwko pozwanej E. S., zaś oddaleniu w całości w stosunku do pozwanego B. L. z uwagi na brak jego legitymacji biernej do udziału w procesie. Dokonując swych ustaleń faktycznych Sąd opierał się na złożonych do akt sprawy dokumentach, jak również aktach Prokuratora Rejonowego w Elblągu, w których znajdowały się kopie umów wykonanie prac związanych z realizacją przez (...) S.A. w W. inwestycji oraz kopie umów o dzieło zawieranych przez pozwaną E. S. z powodem oraz świadkami w niniejszej sprawie. W toku postępowania nie ujawniły się okoliczności, które wprowadzałyby wątpliwości, co do treści ww. dokumentów, jak również nie zostały uprawdopodobnione okoliczności, które wskazywałyby na to, że dokumenty te zostały przerobione lub podrobione. Nadto Sąd Rejonowy oparł swe rozstrzygnięcie na zeznaniach świadków, które w zasadniczej części były ze sobą zgodne. Świadkowie w zbieżny sposób opisywali sytuacje dotyczące zainicjowania współpracy z pozwaną i pozwanym, sposób i zakres prac wykonywanych w okolicach S. oraz rolę powoda i pozwanych, o ile mieli na ten temat wiedzę, a także okoliczności zakończenia współpracy z powodem.

W świetle ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że powoda łączył stosunek prawny z pozwaną E. S., a nie z pozwanym B. L.. W tym miejscu wskazać należy na to, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z tego wynika, że uzyskanie przymiotu pracodawcy nie jest ściśle powiązane z zarejestrowaniem prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej w (...), choć może być z nią związane. Możliwe jest także zatrudnianie pracowników przez osoby, które w ogóle nie podlegają takiej ewidencji.

Mając na względzie okoliczności wynikające z ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie musi zatrudniać pracowników osobiście, zaś w procesie świadczenia pracy oraz sprawowania nad nią nadzoru może reprezentować go inna osoba fizyczna. Formuła i podstawy tej reprezentacji mogą być różne. Sam Kodeks pracy w normie określonej w art. 3¹§1 wskazuje na to, że pracodawcą będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Z drugiej strony możliwe jest także korzystanie w oparciu o treść art. 300 kp z instytucji przedstawicielstwa opisanej w kodeksie cywilnym, a mianowicie działanie przez pełnomocnika (art. 98 kc i następne).

W toku postępowania pozwana E. S. nie negowała, że pozwany B. L. – jej syn – działał w jej imieniu, jako pełnomocnik przy wszystkich czynnościach związanych z przedstawieniem warunków zatrudnienia powodowi i innym chętnym osobom, jak również w ramach sprawowania nadzoru nad wykonywanymi pracami. Pozwany B. L. te okoliczność przyznał już w odpowiedzi na pozew. Dodatkowo znajdowały one potwierdzenie w umowie podwykonawczej, którą z dniem 27 września 2013r. pozwana zawarła z firmą (...) sp. z o.o., gdzie B. L. jest wskazany z imienia i nazwiska jako jej przedstawiciel, a także zeznaniach świadków.

Faktycznie wielopłaszczyznowość sposobu realizacji tej inwestycji, pozycja B. L., znanego (...) S.A. w W. z wcześniejszych budów, a w związku z tym wydanie powodowi identyfikatora z nazwą jego firmy, którą prowadził do 30 września 2011r., mogła zasugerować M. D., że pracodawcą jest właśnie B. L.. Te okoliczności wymagały wyjaśnienia w toku postępowania.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało zdaniem Sądu I instancji, że M. D. i E. S. zawarli umowę, której celem było wykonywanie pracy na terenie inwestycji realizowanej przez (...) S.A. w W. w okolicy S.. Pozwana twierdziła, że była to umowa o dzieło, zaś powód żądał ustalenia jej pracowniczego charakteru.

W myśl jednego z konstytutywnych zapisów kodeksu pracy (art. 22§1, 1¹, 1² 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. Zatrudnienie w warunkach określonych wyżej 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 art. 22 § 1 kp.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jaki i w obszernej literaturze przedmiotu, kwestie związane z prawidłową klasyfikacją stosunków prawnych istniejących pomiędzy stronami, w zakresie ich rozróżniania, jako umów cywilnoprawnych, albo umów o pracę, były szeroko poruszane. Wśród licznych wyroków Sądu Najwyższego dotyczących tej problematyki Sąd Rejonowy powołał niektóre z nich, które były pomocne przy ocenie charakteru stosunku prawnego istniejącego pomiędzy powodem a pozwaną. W szczególności wskazać tutaj można na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998r. (I PKN 532/97 OSNP 1999/3/81): „Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej.” Oznacza to, że kwalifikacja danej umowy nie może odbywać się w oderwaniu od ogólnych zasad dotyczących składania i skutków oświadczeń woli, określonych w kodeksie cywilnym. Dalej powołano także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997r. (II UKN 232/97 OSNP 1998/13/407) oraz z dnia 25 kwietnia 1997 r. (II UKN 67/97 OSNP 1998/2/57): „O tym, że zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy.” „Nazwanie umowy przez strony "umową zlecenia" nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę.”

W ocenie Sądu I instancji ustalony stan faktyczny wyraźnie wskazywał, że pomimo podpisania umowy o dzieło, w okresie objętym czasem trwania tej umowy powód był w pełni podporządkowany osobie pełniącej funkcję jego bezpośredniego przełożonego podlegającego pracodawcy albo osobie w jego imieniu zarządzającej przedsiębiorstwem (art. 3¹§1 kp w zw. z art. 3¹§2 kp), którą to funkcję pełnił pozwany B. L., co potwierdził nie tylko sam powód, co również inni słuchani w sprawie świadkowie, upatrując w pozwanym „szefa”, jak również przyznał w swych zeznaniach sam B. L.. Powód musiał stosować się do obowiązujących warunków wykonywania pracy, w tym przychodzenia do pracy na określone wyznaczone godziny, które były determinowane także dowozem na miejsce świadczenia pracy, pracować w ustalonych przez niego brygadach, nie mając swobody w wykonywanych czynnościach. W tej sytuacji nie jest możliwe przyjęcie, że wykonywane przez niego czynności nie tylko realizowane były na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych, ale że w ogóle się mieściły w ich zakresie. Pozwany wydawał pracownikom polecenia porządkowe, co jest elementem typowym dla stosunku pracy. Świadczenie oraz powód traktowali, go jako głównego „szefa” całego przedsięwzięcia. Nadto elementem występującym w niniejszej sprawie, a odbiegającym od charakteru umowy o dzieło było to, że w przypadku ww. osób wynagrodzenie było wypłacane jeszcze przed całkowitym wykonaniem rzekomego dzieła oraz jego odebraniem, pomimo braku takiego postanowienia w przedłożonych formularzach umów, co jest podstawową cechą umowy o dzieło (art. 642 § 1 i 2 kc). Nadto nie wykazano, iżby wymagano od pracowników rozliczenia się z dostarczonego im materiału (art. 633 kc). Przedmiot zawieranych umów o dzieło określany był w sposób ogólny, niepozwalający na żadną jego indywidualizację, która jest wymagana do tego, by można było mówić o zawarciu tego typu umowy. Powód nie wykonywał tych prac samodzielnie, praca była wspólna i podporządkowana kolejnym procesom budowy oraz warunkom atmosferycznym.

Mimo więc podpisania przez powoda umowy o dzieło, w ocenie Sądu rejonowego nie było możliwe przyjęcie, że taka właśnie umowa łączyła strony, gdyż analiza konkretnego przypadku, jak również sposobu wykonywania umowy przez pozostałych współpracowników powoda wskazuje, że faktycznie świadczyli oni prace oznaczonego rodzaju (pracownika budowlanego), w oznaczonym miejscu, za wynagrodzeniem, pod kierownictwem pracodawcy (jego przedstawiciela). W świadczeniu tej pracy byli całkowicie podporządkowani i zależni od pracodawcy, realizacją tego podporządkowania zajmował się pozwany B. L.. W niniejszej sprawie poza treścią dokumentu umowy, cała pozostała sfera związana z wykonaniem umowy nie miała nic wspólnego z realizacją właśnie takiego typu kontraktu. Powód oraz słuchani w sprawie świadkowie świadczyli pracę najemną.

Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa cywilnoprawna z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999r. (I PKN 307/99 OSNP 2001/7/214). W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie charakter przedsiębiorstwa prowadzonego przez pozwaną i cel oraz sposób jego prowadzenia wskazuje wyraźnie, że pomiędzy powodem a pozwaną istniał stosunek pracy, a nie stosunek cywilnoprawny.

Dalej wyjaśniono, że zgodnie z treścią art. 477 kpc w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194§1 i 3 kpc, sąd może dokonać również z urzędu. Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu Rejonowego zachodziły warunki dokonania dopozwania E. S.. Podkreślono, iż fakt możliwości zadziałania w tym zakresie z urzędu, nie oznacza podejmowania takiej decyzji z oderwaniem do oceny całokształtu okoliczności sprawy, te jednak w niniejszej sprawie w pełni się objawiły. Na potrzebę dokonania stosownej analizy pod kątem celowości dopozwania wskazywała dotychczasowa linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, ale także stanowisko doktryny. Odwołano się tutaj np. do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999r. - I PKN 351/99 (OSNAPiUS 2001/6 poz. 199):

„1. Z art. 477 kpc wynika obowiązek wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej, jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, a pracownik się temu nie sprzeciwia.

2. W pojęciu art. 378 § 2 kpc (w brzmieniu sprzed 1 lipca 2000 r.) bezpodstawne nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi zarówno wtedy, gdy sąd pracy - będąc w błędzie - uważa, że strona postępowania nie jest legitymowana (a innej osoby nie ustalono), jak i wtedy, gdy oddała on powództwo przeciwko stronie nie będącej stroną legitymowaną biernie, a jednocześnie wbrew swojemu obowiązkowi (art. 477 kpc) nie wzywa z urzędu do udziału w sprawie strony mającej taką legitymację.”

oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2000r. II UKN 628/99 (OSNAPiUS 2002/2 poz. 46):

„1. (...)

2. Przepis art. 194 kpc nie nakłada na sąd obowiązku przeprowadzenia dochodzenia w celu ustalenia osoby, przeciwko której powód powinien kierować swoje roszczenia.”

Wyjaśniono, że takie jest również pojmowanie tego przepisu przyjęte w doktrynie, na potwierdzenie czego powołano pogląd przedstawiony w Komentarzu do Kodeksu Postępowania Cywilnego, Części pierwszej, Postępowania rozpoznawczego pod red. T. E., J. G., M. J. (Warszawa 2004, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie V zmienione) ss. 1600), gdzie wskazano, iż użytego w art. 477 kpc określenia, że sąd „może” dokonać wezwania z urzędu, nie należy rozumieć w ten sposób, że wezwanie zależy od swobodnego uznania sądu. Ze względu na istotę postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy oraz wzmoczoną ochronę praw pracowniczych należy przyjąć, że ilekroć sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194§1 i 3, tylekroć „musi”, a nie tylko „może”, dokonać wezwania z urzędu.

Mając te okoliczności na uwadze Sąd I instancji oddalił w całości powództwo skierowane przeciwko pozwanemu B. L. z uwagi na brak legitymacji biernej.

Z kolei w ocenie Sądu Rejonowego istniały faktyczne i prawne podstawy do tego, by uwzględnić powództwo o ustalenie stosunku pracy przeciwko E. S.. W odniesieniu do tych podmiotów w pełni zrealizowała się dyspozycja wynikająca z treści art. 22§1 kp. Żądanie powoda w tym zakresie wymagało jednak korekty z uwagi na to, że powód podjął zatrudnienie poprzez wyrażenie woli na jego wykonywanie w dniu 12 września 2013r. Z kolei rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło poprzez złożenie w tym przedmiocie oświadczenia woli przez przedstawiciela pozwanej, dokonującego w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy – B. L. w dniu 17 października 2013r., kiedy – co jest bezsporne – nakazał mu zakończenie współpracy oraz opuszczenie miejsca zakwaterowania. Zgodnie z treścią art. 61§1 kc w

zw. z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W związku z tym z dniem 17 października 2013r. rozwiązana została umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną. Ze względu na to, że czynność ta dokonana została z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia, tj. art. 30§3 i 4 kp powodowi przysługiwały świadczenia określone w art. 56§1 kp w zw. z art. 58 kp. Umowa o pracę miała trwać do dnia 15 listopada 2013r., co za tym idzie odszkodowanie przysługujące powodowi nie mogło przekroczyć równowartości wynagrodzenia za okres od dnia 18 października 2013r. do dnia 23 listopada 2013r. Uwzględnwszy, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości określonej stawką godzinową w kwocie 12 zł, wysokość tego odszkodowania opiewać będzie na 2.592 zł (nominalne wynagrodzenie za październik 2013r. - 2.208 zł: 23 dni robocze po 8 godzin po 12 zł za godzinę, za listopad 2013r. - 1.824: 19 dni roboczych po 8 godzin, po 12 zł za godzinę. W październiku 2013r. powód miałby do przepracowania jeszcze 13 dni roboczych, co daje równowartość wynagrodzenia w kwocie 1.248 zł, zaś w listopadzie miałby do przepracowania 14 dni roboczych, co odpowiada wynagrodzeniu w kwocie 1.344 zł. Łączna wartość odszkodowania to 2.592 zł).

Sąd I instancji wyjaśnił, że uwzględnił tę należność mimo treści art. 264§2 kp, z uwagi na to, że powód bez swej winy uchybił terminowi. Nie został w żaden sposób pouczony o możliwości odwołania się do Sądu Pracy od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 265§1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97§2¹ kp i w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Złożenie żądania odszkodowania Sąd Rejonowy potraktował jako wniosek o przywrócenie terminu, jednocześnie uznając, że uchybienie nie było spowodowane zawinieniem powoda, lecz wadliwą formalnie decyzją pracodawcy, który dodatkowo wprowadził w błąd pracownika co do charakteru prawnego zawartej umowy w porównaniu do sposobu jej faktycznego wykonywania. Mając powyższe na uwadze w pkt III. zaskarżonego zasądzono od E. S. na rzecz powoda kwotę 2.592 zł tytułem odszkodowania.

Z uwagi na to, że strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających wypłatę powodowi wynagrodzenia za miesiąc październik 2013r. za przepracowany przez powoda okres, Sąd I instancji na zasadzie art. 80 kp zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.248 zł tytułem przedmiotowego wynagrodzenia, obliczanego od stawki godzinowej 12 zł, przyjmując przepracowanie 8 godzin dziennie, zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy.

W pozostałym zakresie roszczenia powoda podlegały oddaleniu także w stosunku do pozwanej E. S.. Wyjaśniono, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż strony umowy doskonale wiedziały, że praca na stałe będzie wykonywana w okolicach S.. Nie można więc mówić o tym, że była to delegacja w rozumieniu art. 77⁵§1 kp, a więc powodowi, który miał zapewnione wyżywienie i kwaterunek, nie przysługiwały żadne „diety”. Kodeks pracy prócz odszkodowania przewidzianego w art. 56§1 kp nie przewiduje żadnych roszczeń dla pracownika, stanowiących rekompensatę utraconego wynagrodzenia w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy przed upływem terminu, na który został zawarty. W związku z tym tego typu roszczenie również podlegało oddaleniu w stosunku do pozwanej.

Wyjaśniono także Sąd na zasadzie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

W ostatniej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazano, że Sąd I instancji rozpoznał sprawę pomimo nieobecności na rozprawie w dniu 2 marca 2015r. pozwanej E. S., albowiem ta była na ten termin wezwana przez ogłoszenie w celu przesłuchania pod rygorem pominięcia dowodu z jej zeznań. W toku całego postępowania pozwana nie zgłaszała żadnych wniosków dowodowych ani twierdzeń. W dniu 27 lutego 2015r. (piątek) złożyła w sądzie wniosek o odroczenie rozprawy, powołując się na swoją chorobę, załączając zaświadczenie o okresowej niezdolności do pracy od dnia 27 lutego 2015r. do dnia 3 marca 2015r. Sąd Rejonowy oddalił ten wniosek uznając, że pozwana w sposób niedostateczny udokumentowała przeszkodę w złożeniu zeznań. Wiedziała, że jest to prawdopodobnie ostatni termin, na którym mają być przesłuchane strony postępowania. Złożone przez nią zaświadczenie nie stanowiło dowodu na istnienie przeszkód w stawianictwie celem złożenia zeznań. Nie zostało ono wystawione przez lekarza sądowego uprawnionego do potwierdzenia istnienia przeszkód w takim stawianictwie. Nadto należy zwrócić uwagę na to, że mimo, iż z przedłożonego zaświadczenia wynika, że pozwana powinna leżeć, to tego samego dnia niecałe 3 godziny po zamknięciu rozprawy i ogłoszeniu wyroku osobiście złożyła wniosek o sporządzenie pisemnego uzasadnienia

zaskarżonego wyroku. Wniosek ten miał na celu jedynie przedłużanie postępowania, z tego też powodu na zasadzie art. 214§1 kpc w zw. z art. 214¹§1 kpc został oddalony.

Apelację od opisanego wyroku złożyła tylko pozwana E. S., zaskarżając go w punktach II. (ustalającym), III. (zasądającym odszkodowanie) i IV. (zasądającym wynagrodzenie). Wyrokowi zarzucono:

1, naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1) art. 22 kp przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu wbrew woli stron, że powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę, w sytuacji gdy strony łączyła umowa cywilnoprawna,

2) art. 264§2 kp przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód złożył wniosek o przywrócenie terminu, podczas gdy takiego wniosku nie złożył.

2, błędne ustalenie okoliczności faktycznych przez ustalenie, że wynagrodzenie wypłacone powodowi było wyłącznie wynagrodzeniem za wrzesień 2013r. podczas gdy było to wynagrodzenie za cały okres wykonywania umowy cywilnoprawnej, tj. za wrzesień i październik 2013r.

W oparciu o te zarzuty pozwana domagała się zmiany wyroku przez oddalenie powództwa również w zaskarżonej części, ewentualnie uchylenia wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu stanowiska pozwana wywodziła, że nie zgadza się z ustaleniami Sądu wskazującymi na to, że strony łączyła umowa o pracę. Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód był informowany, że będzie wykonywał czynności na budowie w ramach umowy cywilnoprawnej o dzieło, przy czym informacja ta została przekazana powodowi jeszcze przed zawarciem z nim umowy. Powód godził się na tę formę zatrudnienia i nie składał do niej zastrzeżeń, zatem należy uznać, że strony złożyły zgodne w tym względzie oświadczenia woli i nie nawiązały stosunku pracy, lecz stosunek cywilnoprawny. Żądanie ustalenia stosunku pracy pojawiło się ze strony powoda dopiero w terminie późniejszym i było związane wyłącznie ze sporem o wysokość wynagrodzenia, stanowiło element nacisku na pozwaną, by wypłaciła mu żądane przez niego wynagrodzenie.

Nie można w ocenie pozwanej uznać też za przekonujące ustaleń Sądu, że za umową o pracę przemawia fakt, iż powód był w zorganizowany sposób dowożony na miejsce wykonywania pracy i z niego odwożony, gdzie wykonywał zlecane mu w ramach umowy cywilnoprawnej „na bieżąco” prace ogólnobudowlane. Taki sposób działania wynikał z organizacji pracy na budowie przyjętej przez wykonawcę inwestycji drogowych - (...) S.A. i nie zależał od pozwanej. Dopuszczenie indywidualnego przybywania na miejsce wykonywania prac, obciążałoby dodatkowo powoda i stanowiłoby dla niego dodatkowe utrudnienie.

Pozwana twierdziła ponadto, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie za całość trwania umowy, a nie tylko za wrzesień 2013r.

Odnośnie żądania zasądzenia odszkodowania wywodziła zaś, że powództwo było spóźnione. Pozwana nie zgodziła się z twierdzeniem Sądu Rejonowego, że powód złożył „dorozumiany” wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia roszczenia o odszkodowanie. Wniosek taki wymaga choćby minimalnego wykazania przez pozwanego przyczyn opóźnienia (czego powód w żadnym ze swoich pism nie uczynił). Skoro już w trakcie trwania umowy i wykonywania czynności powód twierdził (jak ustalił Sąd), że łączy go z pozwaną stosunek pracy, to winien wnieść w terminie wynikającym z kodeksu pracy pozew o zapłatę odszkodowania związku z niewłaściwym rozwiązaniem tego stosunku, lub w pismach do Sądu wniosek o przywrócenie terminu choćby częściowo uzasadnić (przez podanie okoliczności wskazujących na uchybienie terminowi). Powód tego w ogóle nie uczynił. Działanie Sądu I instancji sprawia, że przepis dotyczący przywracania terminu nie jest w ogóle potrzebny, wystarczy bowiem, by strona złożyła żądanie o odszkodowanie w każdym terminie, by został on uwzględniony.

Powód na rozprawie wniósł o oddalenie apelacji pozwanej. Przyznał jednak, że w styczniu 2013r. otrzymał od pozwanej przekazem pocztowym kwotę 550 zł, której nie zaliczył na poczet dochodzonego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona w części wynikającej z faktu, że 550 zł z dochodzonego wynagrodzenia za październik 2013r. zostało przez pozwaną powodowi zapłacone. W pozostałym zakresie apelacja nie mogła skutkować wnioskowanymi zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie w większości prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobejuje i przyjmuje za własne. Umknęła jedynie uwadze Sądu I instancji okoliczność, iż przekazem pocztowym z dnia 3 stycznia 2014r. (kopia k.46 akt dochodzenia 2 Ds 898/13) pozwana zapłaciła powodowi 550 zł, które powinno zostać zarachowane jako część dochodzonego wynagrodzenia za październik 2013r. Wskazana kwota została wypłacona powodowi pomiędzy złożeniem pierwszego i drugiego pozwu (pozwy te opisano szczegółowo w części wstępnej uzasadnienia), wobec czego w powiązaniu z zawartymi w obu pozwach jednakowymi twierdzeniami powoda, że wynagrodzenie za wrzesień 2013r. otrzymał w całości, kwota 550 zł powinna być zaliczona przez powoda na poczet dalszego wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia za październik 2013r. Dodać należy, że na rozprawie przed Sądem odwoławczym powód potwierdził otrzymanie omawianej kwoty, jednak nie był w stanie racjonalnie wyjaśnić przyczyn, dla których nie zaliczył jej na poczet przedmiotowego wynagrodzenia. Korekty stanu faktycznego w przedstawionym zakresie Sąd Okręgowy mógł dokonać, skoro jednym z zarzutów apelacji było twierdzenie, że pozwana dochodzone wynagrodzenie wypłaciła. Zaznaczyć też jednak trzeba, że poza przywołanym przekazem pocztowym innych dowodów zapłaty powodowi wynagrodzenia nie przedłożono, tak więc ponad kwotę 550 zł zarzut pozwanej nie mógł się ostać.

Ustalenia Sądu I instancji trzeba też uzupełnić w ten sposób, że ostatecznie strony uzgodniły, iż stawka wynagrodzenia będzie nie niższa niż 12 zł netto (por. niezaprzeczone przez strony w tej kwestii wyjaśnienia pozwanego B. L. z rozprawy w dniu 20 sierpnia 2014r., k.120v). Należy zaznaczyć, że twierdzenie to nie było kwestionowane przez pozwaną ani w toku dalszego rozpoznania sprawy przez Sąd Rejonowy, ani w apelacji.

Nie nasuwa natomiast żadnych zastrzeżeń dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest jej szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Dodać wypada, że meritum sporu w analizowanej sprawie była kwestia, czy umowa zawarta pomiędzy powodem a pozwaną miała charakter umowy o dzieło, czy umowy o pracę. Rozważania w tym przedmiocie należy rozpocząć od wskazania na normę art. 353¹ kc, ustanawiającą zasadę swobody umów. Zasada ta umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, albo określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów (tak: Kodeks Cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna pod red. A. Kidyby, LEX, 2010r.). Zasada swobody umów nie ma jednak charakteru bezwzględnej, a zadaniem sądu rozpoznającego daną sprawę jest ocena łączącego strony stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością (naturą) stosunku prawnego. Sąd orzekający w sprawie ma obowiązek analizy stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności z wymienionymi w tym przepisie kryteriami, albowiem przekroczenie przez strony zasady swobody umów - poprzez naruszenie tychże kryteriów - skutkuje nieważnością umowy bądź jej części. Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65§2 kc).

Należy zwrócić uwagę, iż wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach omówionej powyżej zasady swobody umów jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 kc stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. To właśnie owe pozostałe cechy zamierzonego stosunku prawnego, dokładnie omówione przez Sąd I instancji, zdecydowały o zasadności żądanej przez powoda ustalenia, iż stosunek łączący go z pozwaną, wbrew nazwaniu umowy umową o dzieło, był w rzeczywistości stosunkiem pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo wymienił i omówił cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, wynikające z art. 22 kp, oraz szczegółowo i niewadliwie wykazał, że po pierwsze cechy te występowały w stosunku łączącym powoda z pozwaną i po drugie że ich występowanie powoduje nieskuteczność oczekiwania czy to jednej, czy początkowo (przy zawarciu umowy) nawet obu stron stosunku prawnego, że będzie on kwalifikowany zgodnie z nazwą użytą przez strony, zamiast zgodnie z jego rzeczywistymi cechami. Cechy właściwe dla stosunku pracy to to, że pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy. Apelacja nie zawiera takich zarzutów, które mogłyby skutecznie podważyć wywód Sądu I instancji o występowaniu tych właśnie charakterystycznych cech stosunku pracy. Stanowisko pozwanej stanowi niepopartą rzeczową argumentacją zwykłą polemikę z niewadliwymi w tym zakresie ustaleniami Sądu Rejonowego. Podkreślana w apelacji okoliczność regularnego dowożenia powoda na miejsce pracy i do miejsca zakwaterowania oraz wykonywania przez powoda czynności ściśle zleconych przez przedstawiciela pozwanej stosownie do oczekiwań (...) S.A. dowodzą właśnie okoliczności przeciwnej niż wskazywana przez pozwaną, co – raz jeszcze należy podkreślić – prawidłowo wychwycił Sąd I instancji.

Bezzasadny okazał się również zarzut odnoszący się do naruszenia art. 265 k.p., tj. dotyczący przywrócenia powodowi terminu do wystąpienia z żądaniem odszkodowania. Bezsparnie powód nie został pouczony przez pozwanych o możliwości odwołania się do sądu pracy od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30§5 kp). Należy przez to rozumieć wskazanie terminu wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. Niepouczenie lub błędne pouczenie pracownika z reguły będzie uzasadniało przywrócenie terminu na podstawie art. 265§1 kp z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały 7 sędziów z dnia 14 marca 1986r. w sprawie III PZP 8/86 (OSNCP 1986, nr 12, poz. 194), wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu. Odmowa przywrócenia terminu skutkuje oddaleniem spóźnionego powództwa. O braku podstaw do przywrócenia terminu można mówić np. wówczas, gdyby pracownik, choćby później i nawet nie od pracodawcy, uzyskał stosowne pouczenie, jednak w niniejszej sprawie nie pojawiło się twierdzenie, a tym bardziej dowód, aby powód został pouczony o terminie zgłoszenia żądania odszkodowania przed złożeniem pozwu. Tym samym zachodziła podstawa również do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania, stosownie do przepisów powołanych przez Sąd I instancji.

W opisanej sytuacji zaskarżony wyrok zmieniono na podstawie art. 386§1 kpc tylko w punkcie IV., tj. w zakresie zasądzonego wynagrodzenia za przepracowane dni października 2013r., obniżając to wynagrodzenia o już zapłaconą kwotę 550 zł, tj. do kwoty 698 zł (pkt II. wyroku). W pozostałej części apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc jako bezzasadna (pkt III. wyroku).

Ponadto na podstawie art. 350§1 i 3 kpc sprostowano zaskarżony wyrok co do nazwiska pozwanej, które brzmi (...), a nie (...), co potwierdził okazany przez pozwaną na rozprawie odwoławczej dowód osobisty (pkt I. wyroku).