

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa Z. R. przeciwko Urzędowi Miasta B. o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ustalenie że umowa zlecenia była umową o pracę i ustalenie, że umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 r. była umową zawartą na czas nieokreślony ustalił, iż pomiędzy powodem Z. R. a pozwanym Urzędem Miasta B. w okresie od dnia 5 października 2009 r. do 4 listopada 2009 r. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę i umowa o pracę zawarta w dniu 5 listopada 2009 r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony (pkt 1 wyroku); ponadto oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód Z. R. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miasta B. na podstawie umów o pracę na czas określony od 12 marca 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., podpisanej w dniu 12 marca 2008 r., od 1 stycznia 2009 r. do 30 września 2009 r., podpisanej w dniu 31 grudnia 2008 r., na stanowisku referenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. W ramach tej ostatniej umowy otrzymywał wynagrodzenie 1350 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 270 zł. Powód pracował w Wydziale Inwestycji i Infrastruktury w Referacie Spraw (...).

Przełożona powoda W. Z. kierownik Referatu Spraw (...) w związku z tym, iż z dniem 30 września 2009 r. ulegała rozwiązaniu umowa o pracę zawarta z powodem z wpływem czasu na jaki została zawarta wystąpiła do pozwanego w dniu 7 września 2009 r. o wszczęcie procedury naboru zgodnie z praktyką na jego stanowisko w Referacie Spraw (...), która zakończyła się z dniem 30 września 2009 r., do której przystąpiły trzy osoby. Żadna z nich nie spełniła jednak wymogów naboru. Powód nie przystępował do konkursu. Pozwany z powodu konieczności realizacji zadań przypisanych powodowi zaproponował mu na okres przeprowadzenia konkursu zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. Powód był zainteresowany świadczeniem pracy na podstawie umowy o pracę. Pozwany nie wyraził jednak na to zgody. Burmistrz E. C. poinformowała powoda, iż jak wygra procedurę konkursową zatrudni go potem na podstawie umowy o pracę. Powód z powodu braku możliwości innej pracy wyraził zgodę na podpisanie umowy zlecenia. W tej sytuacji dniu 5 października 2009 r. strony podpisały umowę zlecenia na okres od tego dnia do 4 listopada 2009 r., w której wskazano, iż powód będzie wykonywał czynności z zakresu zadań dróg gminnych, utrzymania oświetlenia ulicznego oraz kanalizacji deszczowej za wynagrodzeniem 1620 zł.

W dniu 23 września 2009 r. została wszczęta kolejna procedura naboru, w której termin składania ofert upływał w dniu 7 października 2009 r. Pięciu kandydatów spełniło wymogi formalne, w tym powód, który tym razem przystąpił do konkursu. W dniu 16 października 2009 r. został rozstrzygnięty nabór, w którym został wybrany powód. W skład komisji wchodziła jako zastępca przewodniczącego komisji bezpośrednia przełożona powoda W. Z..

W dniu 5 listopada 2009 r. strony ponownie podpisały umowę o pracę na czas określony na 5 listopada 2009 r. do 4 listopada 2010 r. Następnie w dniu 4 listopada 2010 roku strony po raz kolejny podpisały terminową umowę o pracę obejmującą okres od 5 listopada 2010 roku do 4 listopada 2012 roku. Pozwany nie chciał podpisać z powodem umowy nieterminowej. Powód miał wykonywać obowiązki podinspektora. Umowy te zawierały klauzulę dopuszczającą możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Do obowiązków powoda zgodnie z podpisanymi zakresami obowiązków, które minimalnie się różniły należało, na podstawie umów o pracę, zasadniczo:

1. prowadzenie spraw z zakresu zadań zarządcy dróg gminnych, a szczególności: prowadzenie ewidencji dróg i drogowych obiektów mostowych, opracowywanie planów finansowania budowy, utrzymywania dróg oraz obiektów mostowych, opracowanie projektów remontów i modernizacji sieci drogowej oraz pełnienie funkcji inwestora, utrzymanie nawierzchni dróg, chodników, obiektów inżynierskich, urządzeń zabezpieczających ruch i innych związanych z drogą, realizowanie zadań z zakresu inżynierii ruchu, w tym oznakowanie miasta, przygotowanie

infrastruktury drogowej dla potrzeb obronnych, koordynowanie robót w pasie drogowym, wydawanie zezwoleń, na zajęcie, określanie warunków i terminów zajęcia pasa drogowego oraz opiniowanie projektów zjazdów z dróg miasta, wprowadzenie ograniczeń bądź zamykanie dróg i drogowych obiektów mostowych dla ruchu oraz wyznaczanie objazdów, gdy występuje bezpośrednie zagrożenie bezpieczeństwa lub mienia, organizowanie sadzenia lub usuwania drzew, krzewów, a także pielęgnacji zieleni w pasie drogowym poza obszarami zabudowanymi, prowadzenie gospodarki gruntami i innymi nieruchomościami pozostającymi w zarządzie organu zarządzającego drogą, prowadzenie procedur związanych z zaliczeniem dróg publicznych do poszczególnych kategorii, prowadzenie letniego i zimowego utrzymania dróg, przygotowanie zezwoleń na lokalizację w pasie drogowym obiektów niezwiązanych z gospodarką drogową, wykonywanie zadań związanych z oświetleniem ulicznym, w 2010 r. wskazano też np. realizację zadań z ustawy prawo energetyczne,

I. prowadzenie innych spraw wynikających z ustawy o drogach publicznych i ustawy prawo o ruchu drogowym w ramach kompetencji zarządu dróg gminnych.

II. wykonywanie obowiązków z zakresu obrony cywilnej zleconych przez burmistrza,

III. przygotowanie projektów uchwał i zarządzeń z posiadanego zakresu,

IV. zastępstwo innych pracowników,

V. przygotowanie informacji do BIP,

VI. przygotowanie informacji na stronę internetową,

VII. przygotowanie projektów merytorycznych odpowiedzi na pisma kierowane do Urzędu, interpelacje, zapytania radnych czy skargi,

VIII. współpraca z innymi Wydziałami,

IX. systematyczne przekazywanie dokumentacji do archiwum,

X. wykonywanie innych poleceń burmistrza, jego zastępcy i sekretarza Miasta.

Jak również wykonywanie kontroli w ramach upoważnień.

Zakres obowiązków powoda wskazywany w przedstawianych mu do podpisu zakresu obowiązków był szerszy niż w przypadku podanych czynności w umowie zlecenia.

Czynności wykonywane przez powoda w okresie istnienia umowy zlecenia niczym nie różniły się w praktyce od wykonywanych na podstawie umowy o pracę. Powód miał obowiązek stawiać się do pracy na godzinę 8 rano i świadczyć ją do 16, a więc w godzinach pracy urzędu. Nie mógł dowolnie sobie przyjść do pracy i opuścić miejsca pracy czy zlecić czynności innej osobie. Miał więc obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zobowiązany był też do zastępowania nieobecnego pracownika, jak w przypadku umów o pracę. Nie przekazywał jedynie informacji dla BIP. W zakresie podległości służbowej podlegał temu samemu kierownikowi W. Z.. Kadrowa w związku z podpisaniem umowy zlecenia zabroniła mu podpisywać listę obecności, gdyż w przypadku podpisania umowy zlecenia, nie mógł być umieszczany na listach dotyczących pracowników. Wydawał projekty decyzji podpisywane przez przełożonych.

Pismem z dnia 6 września 2012 r. w odpowiedzi na pismo powoda z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie zmiany umowy o pracę zawartej na czas określony na czas nieokreślony pozwany poinformował, iż po zapoznaniu z opiniami osób nadzorujących pracę powoda i z nim współpracujących nie ma możliwości zawarcia kolejnej umowy o pracę, zawarta zaś ulegnie rozwiązaniu z upływem czasu na jaki była zawarta. Zobowiązał też powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

W dniu 6 listopada 2012 r. powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy potwierdzające ustanie stosunku pracy z dniem 5 listopada 2012 r. z upływem czasu na który umowa została zawarta.

PIP Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadził u pozwanego kontrolę. W dokumencie z kontroli z dnia 16 listopada 2012 r. opisane zostały podpisane przez strony umowy, wydane powodowi świadectwo pracy i zakresy czynności powoda wynikające z umów o pracę i umowy zlecenia nie pokrywały się. Pozwany nie dysponuje dokumentami potwierdzającymi wykonywanie czynności przez powoda z umowy zlecenia oraz nie określa ona w swojej treści czasu i miejsca wykonywania czynności przez zleceniobiorcę. Z powodu braku zatrudnienia E. C. zawierającej w imieniu pozwanego umowę zlecenia oraz W. Z. stwierdzającej wykonanie czynności z umowy zlecenia nie dokonano ustaleń odnoszących się do sposobu wykonywania przez powoda czynności z umowy zlecenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jedynie częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Za niesporne zostało uznane, że strony formalnie podpisały cztery umowy o pracę na czas określony oraz jedną zlecenia. Spór ograniczał się do tego czy w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę zlecenia w istocie łączył je stosunek pracy oraz czy strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, nie zaś terminowa. Jak również czy doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego z powodem za wypowiedzeniem, a związku z tym czy zasadne są żądania powoda związane z podnoszonym przez niego rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a więc niezgodnym z prawem czy niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

W ocenie Sądu I instancji z całokształtu okoliczności sprawy wynika, iż w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę zwaną zleceniem pomiędzy umowami o pracę w istocie łączył je również stosunek pracy. Przed końcem drugiej umowy terminowej zawartej z powodem jego bezpośredni przełożony kierownik W. Z. wystąpiła do pozwanego o przeprowadzenie naboru w wyniku konkursu na zwalniane przez powoda stanowisko urzędnicze w związku z upływem czasu na jaki był zawarta z nim umowa o pracę. Pozwany bowiem zatrudnia na takie stanowisko pracowników na umowy o pracę po przeprowadzeniu takiego naboru. Procedura taka została wszczęta i żaden z kandydatów na spełnił wymogów formalnych. Powód, co jest niesporne, nie przystąpił do niej. Nie oznacza to, iż powód nie chciał dalej pracować, jak wskazuje pozwany. Gdyby tak było z pewnością powód nie świadczyłby przez kolejne lata pracy w pozwanym urzędzie, w tym również w okresie na który strony podpisały umowę zlecenia. Twierdzenia pozwanego w tym stanie, przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego, Sąd uznał za gołosłowne i niczym nie poparte. Pozwany, kiedy upływał czas na jaki została zawarta druga umowa o pracę na czas określony i nie spełnieniu przez nikogo wymogów formalnych naboru, pomimo zainteresowania powoda świadczeniem pracy na podstawie umowy o pracę, zaproponował mu podpisanie umowy zlecenia. Następnie po przeprowadzeniu ponownej procedury konkursowej i wygraniu jej przez powoda, miał go zatrudnić ponownie na umowę o pracę, co jak wynika z akt sprawy faktycznie miało miejsce. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie mając możliwości uzyskania innego źródła utrzymania wyraził na to zgodę. Miał więc też świadomość jakiego typu umowę podpisuje, to jest umowę zlecenia. Zebrany materiał dowodowy zdaniem Sądu wskazuje, iż powód został przymuszony przez pozwanego na podpisanie takiej umowy w tym okresie czasu, gdyż ten bez przeprowadzenia konkursu nie chciał go zatrudnić na umowę o pracę. Nie miał możliwości podpisania tego typu umowy. Okoliczności sprawy wskazują również, iż wykonywanie przez powoda pracy w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę nazywaną zleceniem niczym nie różniły się od świadczenia pracy w okresie, kiedy wcześniej, jak i później miały podpisaną umowy o pracę. Nie zmienia tego w żadnym razie to, iż podany zakres zadań do wykonania przez powoda wynikający z treści pisemnej umowy zlecenia był ograniczony w stosunku do zakresu obowiązków otrzymanych przez powoda w podpisanym przez niego zakresie obowiązków, kiedy miał podpisaną umowę o pracę. Sąd podkreślił, że ogólnie czynności te, co do zadań powoda, jednak pokrywały się. Okoliczności sprawy wskazują, iż pozwany, jako podmiot korzystający z usług prawnych, mający świadomość co do konieczności zapewnienia różnic pomiędzy tego typu umowami zadbał, żeby były różnice w pisemnej treści tych umów, oraz aby na podstawie treści pisemnej umowy zlecenia i innych umów nie można było jednoznacznie uznać, iż powód pozostawał w istocie w tym okresie w stosunku pracy. Zabronił mu też podpisywania

się, w związku z tym, na listach obecności czy wyjść w czasie godzin pracy. Powód jednak w tym czasie wykonywał faktycznie te same zadania, co na podstawie umowy o pracę. Zobowiązany był to stawiania się w pracy w ściśle określonych godzinach od 8 do 16. Nie mógł sobie pozwolić na dowolne przychodzenie do pracy i opuszczanie miejsca pracy, a więc ustalać, kiedy i gdzie ma wykonać zleczone mu czynności. Nie mógł też w okresie kiedy była podpisana umowa zlecać czynności innym osobom. Miał więc obowiązek osobistego świadczenia pracy. Był podporządkowany stałemu nadzorowi ze strony przełożonego, to jest kierownika w zakresie wykonywania zleczanych mu zadań, nie tylko co do czasu i miejsca, ale również sposobu. Czynności na dany dzień do wykonania zlecała mu również przełożona. W tym czasie powód opracowywał projekty decyzji wydawanych przez przełożonych. Ustalone wynagrodzenie również praktycznie odpowiadało temu, które otrzymywał w przypadku umowy o pracę.

Sąd podkreślił, iż pozwany powołał na okoliczność istnienia niepracowniczego zatrudnienia w odpowiedzi na pozew jedynie dokumentację z przeprowadzonej kontroli PIP, z której wynika, iż przedłożona przez pozwanego dokumentacja nie pozwala na ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd podniósł też, co już wynika z powyższego, że sporządzona przez pozwanego dokumentacja w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę zlecenia nie pozwala na wskazanie wprost na istnienie pracowniczego zatrudnienia. Jednak okoliczności sprawy, co już podnoszono, wskazują, iż w istocie strony łączył stosunek pracy. Pozwany nie wykazał, aby było inaczej. Pozwany pomija, iż dokumenty te w żadnym razie nie przesądzały niepracowniczego zatrudnienia. Ich treść wskazywała, z braku możliwości przeprowadzenia dowodów, na niemożliwość dalszych ustaleń przez ten podmiot, które po części zostały dokonane przez Sąd. Sąd Rejonowy podniósł, iż z wezwaniem na rozprawę pozwany był pouczone w trybie art. 207 § 6 kpc, zgodnie z którym Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba, że strona udowodni, iż nie zgłosiła ich w odpowiedzi na pozew bez swojej winy lub uwzględnienie spóźnionych dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, bądź występują wyjątkowe okoliczności. Pozwany udzielony miał także termin na zgłoszenie wszelkich wniosków dowodowych pod rygorem ich pominięcia. Pomimo reprezentowania go przez profesjonalistę żadnych innych dowodów zaprzeczających podnoszonej przez powoda fikcyjności umowy zlecenia, poza dokumentacją PIP, nie powołał. Dopiero w toku postępowania zaczął zgłaszać dowody z zeznań świadków, choć okoliczności sprawy wskazują, iż mógł to uczynić w odpowiedzi na pozew. Sąd uznał zatem, iż zgłoszone wnioski zmierzały do przewlekłości postępowania. Brak było zatem podstaw do uznania, aby powód w tym okresie pozostawał w niepracowniczym zatrudnieniu. Nie zmienia tego w ocenie Sądu I instancji podnoszona okoliczność, iż powód przy podpisywaniu umowy zlecenia miał pełną świadomość, iż zawiera tego typu umowę na okres miesiąca, nie zaś umowę o pracę. Łącząca bowiem strony umowa nazwana zlecenia odpowiadała cechom charakterystycznym dla stosunku pracy. Pozwany, co też podnoszono narzucił nadanie umowie mającej łączyć strony w okresie od 5 października do 4 listopada 2009 r. w dokumentacji cechy umowy zlecenia i nazwanie jej taką umową, gdyż nikt nie wygrał naboru i pozwany nie chciał w związku z tym zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę, zlecając mu te same zadania, które realizował wcześniej w trakcie podpisanej umowy o pracę oraz później. Podpisana przez strony umowa zwana zleceniem odpowiadała więc cechom charakterystycznym dla umowy o pracę wskazanym w art. 22 kp, zgodnie z którym pracownik przez nawiązanie stosunku pracy 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. Zdaniem Sądu Rejonowego wynika to zresztą z logiki zdarzeń, sytuacji faktycznej i zasad wiedzy życiowej. Przed zawarciem umowy nazwanej zleceniem, jak i po zakończeniu okresu tej umowy powód był, po dwa razy zatrudniany na podstawie terminowych umów o pracę, łącznie 4-ro krotnie, zasadniczo na tych samych zasadach, co do zakresu wykonywanych obowiązków, stanowiska, podporządkowania, wykonywanych czynności. Zawarcie umowy zwanej zleceniem dotyczyło tych samych czynności, zasad i sposobu ich wykonywania, co w świetle zgromadzonych dowodów jest oczywiste. W takim stanie, Sąd doszedł do przekonania, że nie można uznać, iż strony łączyła zgodnie z nazwaniem jej przez strony umowa zlecenia, lecz umowa o pracę. Niedopuszczalnym jest też nazwanie zawartej przez strony umowy o pracę - zleceniem i przyjęcie, że strony łączył stosunek cywilnoprawny - umowa zlecenia. W oparciu o przepis art. 22 § 1 (1) kp zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd podniósł, iż powyższe działania pozwanego urzędu jako podmiotu mającego realizować zadania na rzecz ludności miejscowej, do której to obywatele powinni mieć zaufanie, na której spoczywa szczególny obowiązek przestrzegania prawa były niedopuszczalne, gdyż w istocie naruszały je.

W ocenie Sądu I instancji okoliczności sprawy również wskazują, iż powodowi zależało na zawarciu umowy o pracę w tym okresie. Pozwany nie wyraził na to zgody i wskazał, iż nie podpisze z nim umowy o pracę, a tylko umowę o zlecenie, choć chciał zatrudnić powoda na umowę o pracę, ale jedynie po przeprowadzeniu procedury konkursowej naboru. Na zatrudnienie też na umowę o pracę przeprowadzał nabór, nie zaś celem podpisania umowy zlecenia. Powód więc został przymuszony, brakiem innej pracy, do podpisania umowy zwanej zleceniem, na co wyraził zgodę. Umowa tego typu miała zostać podpisana na krótki okres czasu, to jest jednego miesiąca. Powód nie miał w tym czasie innego źródła utrzymania i potrzebował pracy. Pozwany również, gdyby powód przeszedł procedurę naboru zatrudniłby go na umowę o pracę, taki był zresztą cel przeprowadzenia naboru, co nastąpiło z dniem 5 listopada 2009 r., kiedy powód zaczął świadczyć pracę, już na podstawie kolejnych umów o pracę, które nie różniły się niczym od wcześniej zawartych umów o pracę odnośnie świadczenia pracy oraz okresu kiedy strony podpisały umowę zwaną zleceniem. Sąd podniósł, iż przepis art. 353 (1) kc określa granice swobody umów zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Mają one więc swobodę w decyzji co do zawarcia umowy, wyboru kontrahenta oraz formy, w jakiej ma być zawarta z ograniczeniami zawartymi w powołanym przepisie, który zakreśla granice swobody umów. Ta sama praca może być wykonywana na podstawie różnych umów, jednakże pewne cechy charakterystyczne muszą czynić zadość stosunkowi prawnemu łączącemu strony, a więc zawartej umowie czy to umowie o pracę, zlecenia czy np. o dzieło, co pozwala właśnie na zawieranie różnych umów, zgodnie z zasadą swobody umów i wskazanym ograniczeniom. Przepisy kodeksu pracy nie zabraniają nawiązania umowy o charakterze stricte cywilnoprawnym, gdy jej treść najlepiej odpowiada celom, które mają być zrealizowane przez jej zawarcie oraz pierwszeństwa umowy o pracę przed umowami cywilnoprawnymi czy innych tego typu. Z treści art. 353(1) kc wynika też obowiązek respektowania „natury” danego stosunku prawnego, a więc podstawowych cech stosunku obligacyjnego łączącego strony, które oceniać należy przy uwzględnieniu cech umowy zlecenia czy o pracę, których istnienie wskazuje na dany stosunek prawny. Jeżeli liczba cech charakterystycznych dla obu umów jest w miarę równa należy oceniać cel, dla którego realizacji strony wybrały tę, a nie inną umowę, a więc rzeczywisty zamiar stron przy zawieraniu umowy, rodzaj wykonywanych na jej podstawie czynności oraz przyczyny kwestionowania zawartej umowy cywilnoprawnej. Przy ustaleniu, że zawarta umowa miała w przeważającej mierze cechy umowy o pracę należy ustalić istnienie takiej umowy. Nie bez znaczenia jest w takim stanie treść art. 72 § 2 kc określającego kryteria, według których należy oceniać postępowanie negocjacyjne stron. Dlatego istotne jest określenie rodzaju czynności, które miały być wykonywane przez zleceniobiorcę oraz celów, które strony przez zawarcie umowy chciały osiągnąć.

Sąd Rejonowy zważył też, że strony umowę nazwały zleceniem, gdyż bez przeprowadzenia procedury konkursowej pozwany nie chciał zatrudnić powoda do czasu wygrania naboru na umowę o pracę. Pomimo nazwania umowy zleceniem zadania powoda zasadniczo i co do istoty nie różniły się od czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy oraz podporządkowania się kierownictwu pozwanego, co wskazywano już powyżej. Jedynie pod względem formalnym starano się wykazać, iż w istocie była to umowa zlecenia przez wskazanie mniejszego zakresu obowiązków czy w praktyce zakazania powodowi podpisywania się na listach obecności. W konsekwencji powód cały czas był traktowany jakby był pracownikiem, nie zaś zleceniobiorcą. Nie mógł samowolnie opuścić miejsca pracy czy decydować o czasie kiedy ma wykonać pracę. Miał obowiązek stawić się w ściśle określonych godzinach. Pomimo nazwania zawartej umowy zleceniem była to w istocie umowa o pracę, gdyż zawierała charakterystyczne cechy dla stosunku pracy, a nie cywilnoprawnego wynikającego z umowy zlecenia, jak również zawarcie umowy zlecenia stanowiło obejście przepisów prawa, co skutkuje nieważnością oświadczeń woli stosownie do treści art. 58 kc. W tym stanie Sąd uznał żądanie pozwu omawianej kwestii za zasadne (pkt 1 wyroku) na podstawie art. 189 kpc.

Sąd wskazał też, iż stosownie do treści art. 25(1) kp zawarcie kolejnej - trzeciej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej, a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W tym stanie, mając na względzie powyższe wywody, strony w dniu 5 listopada 2009 r., a więc podpisania umowy na czas określony, jak też w dniu 4 listopada 2010 roku, kiedy była podpisywana kolejna umowa terminowa o pracę,

strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Stanowisko więc pozwanego odmawiające uznania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Powód cofnął żądanie pozwu o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony bez zrzeczenia się roszczenia, jednakże wobec braku zgody pozwanego należało orzec merytorycznie w omawianej kwestii (pkt 1 wyroku). Stąd na podstawie art. 189 kpc również i w tym zakresie, w ocenie Sądu I instancji, powód miał interes prawny, w powyższych ustaleniach, czego pozwany jak wynika z akt sprawy nie kwestionował.

Sąd podniósł też, iż stosownie do treści art. 30 § 1 kp umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie za wypowiedzeniem), bądź bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie bez wypowiedzenia), z upływem czasu na jaki została zawarta czy z dniem zakończenia pracy dla której była zawarta. Zgodnie z art. 33 kp przy zawieraniu umowy o pracę zawartej na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowy więc zawartej na czas określony nie można rozwiązać, gdy strony nie przewidziały takiej możliwości. Wprowadzenie jednak klauzuli dopuszczającej taką możliwość wyłącza powyższy zakaz i pozwala każdej ze stron stosunku pracy na wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Powołany przepis art. 33 kp wymaga przy zawarciu umowy o pracę wprowadzenia odpowiedniej klauzuli przewidującej możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, nie określa on też, ani żaden inny przepis kodeksu pracy, wymogu zachowania formy pisemnej, co do zastrzeżenia tego ryguru. W niniejszej sprawie strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w samej treści umowy. Wypowiedzenie terminowej umowy o pracę nie wymaga uzasadnienia, gdyż tylko przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie art. 30 § 4 kp. Wypowiedzenie umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie.

Jak wynika z akt sprawy powód dochodził przywrócenia do pracy w związku z niezgodnym rozwiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, powołując się ochronę z art. 39 kp i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Jak wskazano powyżej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu za wypowiedzeniem powinno być złożone na piśmie ze wskazaniem przyczyny je uzasadniającej. Jeżeli pracodawca wypowie umowę o pracę w inny sposób niż na piśmie np. ustnie, przepisy bowiem nie przewidują formy ad solemnitatem oraz nie dopełni innych wymogów formalnych, czy też będzie ono niezasadne, gdy chodzi o umowy nieterminowe to dojdzie skutecznie do ustania stosunku pracy, chyba że pracownik zakwestionuje rozwiązanie z nim stosunku pracy we właściwej drodze, a więc w drodze odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd podniósł, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest oświadczeniem woli w rozumieniu kodeksu cywilnego. Stosownie do treści przepisu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli rozwiązujące umowę może być wyrażone przez każde zachowanie strony, które ujawni jej wolę w sposób dostateczny. Jak wynika z akt sprawy powód wskazuje, iż pismo pozwanego z dnia 6 września 2012 r., jego zdaniem, zawierało oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na tego typu twierdzenia, jak oczekiwалby powód. Pismo to stanowiło odpowiedź na skierowany przez powoda do pozwanego wniosek o zmianę umowy o pracę zawartej na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozwany nie wyraził zgody na uznanie podpisanej umowy o pracę na czas określony za umowę o pracę na czas nieokreślony, jak wskazuje to treść pisma. Wprost bowiem pozwany nie wskazał, iż nie wyraża zgody na przekształcenie umowy, a jedynie z uwagi na ocenę osób bezpośrednio nadzorujących powoda nie ma z nim możliwości zawarcia w chwili obecnej kolejnej umowy o pracę. Wskazał również, iż podpisana umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu na jaki była zawarta, to jest z dniem 4 listopada 2012 r. Z treści tegoż pisma nie wynika w żadnym razie wprost oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i nie można takiego wywieść w żadnym razie w sposób dorozumiany przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy. W ocenie Sądu, gdyby pozwany chciał rozwiązać w piśmie tym z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem wskazałby to wprost w jego treści. Natomiast on w treści pisma poinformował powoda, iż strony łączy umowa

terminowa, nie zaś na czas nieokreślony. Podpisana też przez strony umowa terminowa przewidywała możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem, z którego pozwany nie skorzystał. Sąd podniósł, iż powód powyższe pismo otrzymał we wrześniu 2012 r. W pozwie z dnia 23 października 2012 r., co sam przyznał, nie wnosił o przywrócenie go do pracy w związku z niezgodnym z prawem czy nieuzasadnionym wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Wnosił jedynie ustalenie istnienia, iż strony w okresie, kiedy podpisały umowę nazwaną zleceniem łączył je stosunek pracy oraz umowa z dnia 4 listopada 2010 r. (czyli czwarta terminowa umowa o pracę) była umową zawartą na czas nieokreślony. Dopiero w toku postępowania, jak wynika z powyższego, zaczął powoływać się na wypowiedzenie mu umowy o pracę przez pracodawcę za które uważa powyższe pismo. Wcześniej, jak wskazywał, nie powoływał tego typu okoliczności, gdyż występował osobiście. W ocenie Sądu traktowanie przez powoda powyższego pisma jako zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę jest czynione na użytek niniejszego postępowania, co jak wynika z okoliczności sprawy nie może mieć miejsca i być skutecznym argumentem. To jest bowiem dowolna interpretacja, nie znajdująca uzasadnienia w całokształcie okoliczności sprawy. Powód też wcześniej nie traktował tego pisma jako wypowiedzenia mu umowy o pracę, a zaczął podnosić to dopiero w toku postępowania, co sam zresztą wskazał podczas publikacji orzeczenia. W ocenie Sądu w realiach sprawy, jak wskazuje już nawet sama treść pisma, nie można go traktować jako wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji stwierdził, iż nie można uznać, aby pozwany rozwiązał za wypowiedzeniem z powodem umowę o pracę, który w niniejszym postępowaniu dochodzi roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 45 kp. w zw. z art. 47 kp, a więc w związku z niezgodnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. Z uwagi, iż nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę powyższe roszczenia powoda Sąd uznał za niezasadne. Sąd podniósł, iż powód był reprezentowany przez profesjonalistę, który wskazywał zarówno podstawy faktyczne oraz prawne żądań powoda, którym Sąd był związany. Zgodnie też z przepisami kpc Sąd nie może orzekać ponad żądanie.

Stosownie do treści art. 264 kp, określającego terminy dochodzenia roszczeń, zgodnie z § 1 odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Przedmiotowy termin jest terminem prawa materialnego, tak zwanym zawitym. Wniesienie więc przez pracownika pozwu po jego upływie skutkuje jego oddaleniem, bez merytorycznego rozpoznawania sprawy. Zgodnie z art. 265 kp jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy czynności z art. 264 kp, Sąd na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, który to wnosi się w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W niniejszej sprawie niespornym jest, przyjmując za powodem, iż pismo pozwanego z dnia 6 września 2012 r. zawierało pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to powód uchybił tygodniowemu terminowi dla wniesienia pozwu. Sąd wskazał, iż poza powołaniem się przez pełnomocnika powoda na uzasadnienie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, iż wypowiedzenie nie zawierało pouczenia do wniesienia odwołania, nie powołał on żadnych okoliczności pozwalających też na przywrócenie terminu do wniesienia odwołania oraz wykazania zachowania terminu do wniesienia wniosku o jego przywrócenie. Stąd skoro nie doszło do rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mogło zostać uwzględnione w zakresie określonych przez powoda podstaw faktycznych i prawnych roszczenia, którymi Sąd był związany. W ocenie Sądu I instancji, bezprzedmiotowym było także szersze odnoszenie się do kwestii związanych z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, w tym podnoszonej przez powoda ochrony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę z art. 39 kp, której bez wątpienia w ocenie Sądu podlegał. W dniu 4 listopada 2012 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, której istnienia pozwany z wiadomych sobie względów nie uznawał, choć takie działanie z jego strony było niedopuszczalne.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Powód zaskarżył powyższe rozstrzygnięcie w zakresie pkt 2 i wniósł o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w części dotyczącej roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku w Urzędzie Miasta B. oraz zapłatę odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od dnia 5 listopada 2012 r.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł iż pozwem z dnia 23 października 2012 r. (następnie uzupełnianym 7 i 20 listopada 2012 r.) odwołał się od rozwiązania z nim stosunku pracy z pozwanym w dniu 4 listopada 2012 r. Powołał się wówczas na art. 39 kp ponieważ uprawnienia emerytalne uzyska w dniu 5 sierpnia 2014 r. i uważał, iż pracodawca nie może wypowiedzieć mu stosunku pracy. Podczas całego procesu roszczenie o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy było podtrzymywane. Apelujący podniósł, iż nie było uchybienia terminu dochodzenia przez niego wskazanych roszczeń, gdyż zgodnie z rozstrzygnięciem Sądu I instancji pisma pozwanego z dnia 6 września 2012 r. nie można traktować jako wypowiedzenia umowy o pracę. Pismo do Sądu Pracy z roszczeniami względem Urzędu Miasta w B. zostało złożone w dniu 7 listopada 2012 r. zgodnie z art. 264 § 2 kp, dwa dni po otrzymaniu świadectwa pracy z dnia 5 listopada 2011 r. rozwiązującego umowę o pracę.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie.

Z kolei pozwany zaskarżył powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 22 kp. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało uznaniem, że pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 5 października 2009 r. do 4 listopada 2009r. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę i umowa o pracę zawarta w dniu 5 listopada 2009 roku była umową o pracę zawartą na czas nieoznaczony, co w konsekwencji spowodowało to, że Sąd uwzględnił powództwo w zaskarżonej części;

- art. 22 kp w zw. z art. 6 kc oraz w zw. z art. 300 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uwzględnienie powództwa przez Sąd w zaskarżonej części mimo nie udowodnienia przez powoda tego, że w okresie od dnia 5 października 2009r. do 4 listopada 2009 roku wykonywał czynności na rzecz pozwanego (...) na podstawie umowy o pracę;

- art. 25 (1) kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia przez Sąd, że zawarcie kolejnej - trzeciej umowy o pracę na czas określony pomiędzy Stronami było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony albowiem Strony już dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy wskutek błędnego uznania, że umowa zlecenia z dnia 5 października 2009 roku była umową o pracę,

- art. 65 kc w związku z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie albowiem Sąd nie tylko nie zbadał jaki był zgodny zamiar Stron i cel towarzyszący zawarciu umowy zlecenia z dnia 5 października 2009 roku, ale również pominął przy ocenie charakteru umowy łączącej Strony to, że powód miał świadomość jaką umowę podpisał i godził się na podpisanie umowy zlecenia, a nadto z obowiązków wynikających z umowy zlecenia wywiązał się;

- art. 353¹ w zw. z art. 72 § 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało tym, że Sąd nie dokonał oceny woli Stron jaka towarzyszyła podpisaniu umowy zlecenia i tego jaki był rzeczywisty zamiar Stron przyjmując, iż istotne znaczenie dla charakteru zawartej umowy ma określenie rodzaju czynności, które miały być wykonywane przez zleceniobiorcę;

- art. 750 kc poprzez jego niezastosowanie, co w konsekwencji spowodowało, że Sąd błędnie uznał, że Strony łączył stosunek pracy podczas gdy powód wykonywał czynności w okresie 5 października 2009 roku do dnia 4 listopada 2009 roku na podstawie umowy zlecenia

2. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie :

- art. 189 kpc poprzez uznanie, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony oraz ustaleniu, że w okresie od dnia 5 października 2009r. do dnia 4 listopada 2009r. łączyła powoda z pozwanym umowa o pracę;

- art. 207 § 6 kpc poprzez bezzasadne oddalenie zgłoszonych przez pozwanego wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach E. C. i W. Z., albowiem wnioski dowodowe pozwany zgłosił w terminie; nawet gdyby zaś uznać, że wnioski dowodowe były spóźnione to uwzględnienie spóźnionych wniosków dowodowych nie spowodowałyby zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a nadto w sprawie występowały inne wyjątkowe okoliczności; nieprzeprowadzenie wnioskowanych dowodów w konsekwencji skutkowało zaś tym, że Sąd nie mógł zbadać rzeczywistej woli Stron w dacie zawarcia umowy z dnia 5 października 2009 roku;

- art. 217 § 1 w zw. z art. 227 kpc poprzez bezzasadne oddalenie zgłoszonych przez pozwanego wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach E. C. i W. Z., podczas gdy przeprowadzenie wskazanych dowodów miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich oddalenie skutkowało ustaleniem wadliwego stanu faktycznego i w konsekwencji uwzględnieniem powództwa w zaskarżonej części;

- art. 232 kpc w zw. z art. 6 kodeksu cywilnego poprzez uznanie, że powód udowodnił roszczenie dochodzone pozwem w zakresie pkt 1 wyroku mimo, iż powód nie wykazał, że pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 5 października 2009 do 4 listopada 2009 istniał stosunek pracy, co powinno w konsekwencji skutkować oddaleniem powództwa w zaskarżonej części;

- art. 233 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, wskutek czego Sąd błędnie przyjął, że:

a. okoliczności sprawy wskazują, iż wykonywanie przez powoda pracy w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę nazwaną zleceniem niczym nie różniło się od świadczenia pracy w okresie, kiedy wcześniej, jak i później miał podpisaną umowę o pracę;

b. okoliczności sprawy wskazują, iż pozwany, jako podmiot korzystający z usług prawnych, mający świadomość co do konieczności zapewnienia różnic pomiędzy tego typu umowami zadbał, żeby istniały różnice w pisemnej treści tych umów, oraz aby na podstawie treści pisemnej umowy zlecenia i innych umów nie można było jednoznacznie uznać, iż powód pozostawał w istocie w tym okresie w stosunku pracy;

c. podpisana przez strony umowa zwana zleceniem odpowiada cechom charakterystycznym dla umowy o pracę wskazanym w art. 22 kp;

d. powód został przymuszony, brakiem innej pracy, do podpisania umowy zwanej zleceniem, na co wyraził zgodę;

e. strona pozwana jedynie pod względem formalnym starała się wykazać, iż w istocie była to umowa zlecenia przez wskazanie mniejszego zakresu obowiązków;

f. pozwany zakazał powodowi podpisywania się na listach obecności w pracy;

g. powód cały czas był traktowany jak pracownik, nie zaś zleceniobiorca;

- art. 321 § 1 kpc poprzez wydanie wyroku ponad żądanie pozwu albowiem Sąd w wyroku ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 5 listopada 2009r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony w sytuacji gdy powód w pozwie wniósł o ustalenie, że umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 roku jest zawarta na czas nieokreślony.

Wobec powyższego apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym, ewentualnie zaś o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia Sądowi I instancji wraz z orzeczeniem o kosztach procesu.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o jej oddalenie.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 29 lipca 2014 r. pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację własną i wniósł o oddalenie apelacji powoda. Natomiast powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy i zasądzenie wynagrodzenia, wystąpił także o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Na wstępie wskazać należy, że w komparycji zaskarżonego orzeczenia, w wyniku omyłki powstałej na skutek wydania przez Sąd Rejonowy w dniu 16 kwietnia 2014 r. postanowienia o sprostowaniu wyroku poprzez uszczegółowienie roszczeń objętych rozstrzygnięciem, zaistniała oczywista niedokładność pisarska w określeniu daty zawarcia umowy o pracę objętej żądaniem ustalenia jej zawarcia na czas nieokreślony. Niewątpliwym jest (co wynika zarówno z treści pozwu, jak i uzasadnienia wydanego rozstrzygnięcia), że powód domagał się ustalenia, że zawartą na czas nieokreślony była umowa z dnia 4 listopada 2010 r. - a nie jak błędnie wskazano umowa o pracę z dnia 5 października 2010 r.

Z tych też względów, zgodnie z art. 350 § 1 kpc, podaną niedokładność należało sprostować wpisując w miejsce określonego roszczenia „i ustalenie, że umowa o pracę z dnia 5 października 2010 r. była umową zawartą na czas nieokreślony” słowa „i ustalenie, że umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 r. była umową zawartą na czas nieokreślony” uwzględniające prawidłowy stan rzeczy.

Co do istoty sporu stwierdzić natomiast należy, iż apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie jedynie w niewielkim zakresie, apelacja powoda jest zaś całkowicie bezzasadna.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji pozwanego za uzasadniony uznać należy zarzut, iż dokonując rozstrzygnięcia spotu Sąd Rejonowy orzekł ponad żądanie. Sąd meriti ustalił bowiem, że umowa o pracę zawarta w dniu 5 listopada 2009 r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, w sytuacji gdy żądanie powoda dotyczyło ustalenia, że umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 roku (a więc inna) jest zawarta na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 321 § 1 kpc sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie (*ne eat iudex ultra petita partium*), a więc nie może wbrew żądaniu powoda (art. 187 § 1 pkt 1) zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze czy też zasądzić powództwo na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Z. R. - co wynika wprost z treści pozwu - domagał się m.in. ustalenia, iż umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 r. była zawarta na czas nieokreślony. Tymczasem Sąd Rejonowy dokonując ustaleń w sprawie i wydając zaskarżone rozstrzygnięcie ustalił, że umowa zawarta już w dniu 5 listopada 2009 r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Tym samym objął orzeczeniem także okres wcześniejszy, nie objęty żądaniem ustalenia zawarcia umowy bezterminowej.

Z tych też względów i na podstawie art. 386 § 1 kpc zaskarżony wyrok w pkt. 1 podlegał zmianie jedynie w powyższym zakresie.

W pozostałej jednak części zarzutów i wywodów apelacji pozwanego nie sposób uznać za uzasadnione.

Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i stan który według niego odpowiada rzeczywistości.

W szczególności nie sposób uznać, iż powód nie udowodnił (zgodnie z dyrektywą art. 232 kpc w zw. z art. 6 kc), że pomiędzy nim a pozwanym w okresie od dnia 5 października 2009 do 4 listopada 2009 istniał stosunek pracy, bowiem okoliczności sprawy nie wskazują, iż wykonywanie przez powoda pracy w okresie, kiedy strony miały podpisaną umowę nazwaną zleceniem niczym nie różniło się od świadczenia pracy w okresie, kiedy wcześniej, jak i później miały podpisaną umowę o pracę.

Takie twierdzenie apelanta nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Podkreślić należy, iż zarówno praca w ramach umów o pracę, jak i rzekomej umowy zlecenia, świadczona była praktycznie w tożsamy warunkach. Powód był zobligowany do stawiania się w pracy w ściśle określonych godzinach od 8 do 16. Nie decydował o sposobie jej organizacji i wykonania. Nie mógł powierzyć wykonania pracy innej osobie. Co kluczowe, podlegał stałemu kierownictwu i nadzorowi bezpośredniej przełożonej, która decydowała o czasie, miejscu, rodzaju wykonywanych przez niego czynności oraz o sposobie ich wykonania. Sposób wykonania przez niego umowy świadczy zatem o wypełnieniu dyrektyw określonych art. 22 kp.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają akcentowane w apelacji formalne różnice w treści umowy nazwanej zleceniem i umów o pracę oraz formalne zawężenie zakresu obowiązków w ramach umowy zlecenia w stosunku do tych obowiązujących zgodnie z umowami o pracę. Nawet jeśli bowiem ograniczenie takie faktycznie miało miejsce (na co jednak nie wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i zadania rzeczywiście podejmowane przez powoda w tym czasie) obowiązki realizowane w rzekomo węższym zakresie i tak stanowiły zwykle wykonywane obowiązki pracownicze. Żadną miarą zatem ograniczenie, to i pisemne różnice w tym względzie w treści omawianych umów nie są w sprawie decydujące.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w tej materii są też wyniki przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli. Okoliczność stwierdzenia w wynikach pokontrolnych, że na podstawie przedstawionych przez pozwanego dokumentów nie sposób rozstrzygnąć czy zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy, nie oznacza bowiem, iż powyższe rozstrzygnięcie nie było możliwe w postępowaniu przed Sądem, który oprócz dowodu z dokumentów dysponuje szeregiem innych środków dowodowych pozwalających na poczynienie istotnych ustaleń w sprawie.

Nieistotna jest też okoliczność, że powód nie podpisywał się na liście obecności zarezerwowanej dla pracowników. Powyższe, w świetle poczynionych wyżej rozważań, nie może bowiem przesądzać niepracowniczego charakteru zatrudnienia powoda.

Nie sposób także zgodzić się ze skarżącym, że Sąd nie zbadał zgodnego zamiaru stron i celu towarzyszącego zawarciu umowy zlecenia z dnia 5 października 2009 roku, pominął także przy ocenie charakteru umowy łączącej strony to, że powód miał świadomość jaką umowę podpisał i godził się na podpisanie umowy zlecenia, a nadto z obowiązków wynikających z umowy zlecenia wywiązał się.

Na ocenę wprost przeciwną wskazuje uzasadnienie wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy podkreślił wyraźnie, że powodowi zależało na zawarciu pracowniczego stosunku zatrudnienia czemu dawał wyraz zabiegając o jego nawiązanie. Pozwany jednak bez przeprowadzenia konkursu nie chciał zatrudnić Z. R. na tej podstawie. Dał mu przy tym jednocześnie do zrozumienia, iż po przeprowadzeniu ponownej procedury konkursowej (pierwsza zakończyła się niepowodzeniem) i ewentualnym wygraniu jej przez powoda, taka możliwość powstanie. Pozwany wobec konieczności nieprzerwanej realizacji zadań powierzonych powodowi zaproponował mu na czas przeprowadzenia konkursu zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia. Z. R. z powodu braku możliwości podjęcia innej pracy wyraził zgodę na podpisanie umowy zlecenia. Miał więc świadomość jakiego typu formalnie stosunek prawny miał go łączyć z Urzędem.

W ocenie Sądu II instancji powyższe wskazuje wprost, iż wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy zbadał co legło u podstaw zawarcia umowy zlecenia i jaka była faktyczna wola stron w tym zakresie. Pozwany chciał by obowiązki pracownicze powoda były nadal realizowane, jednak nie w ramach umowy o pracę bez rozstrzygnięcia oficjalnej procedury naboru na jego stanowisko. Tym samym dążył do obejścia przepisów prawa i de facto pracowniczego zatrudnienia powoda w ramach formalnie zawartej umowy zlecenia. Powód natomiast z uwagi na sytuację życiową – brak możliwości podjęcia innej pracy, taką umowę podpisał. W ocenie Sądu II instancji to, iż powód wiedział jaką konkretnie umowę podpisał nie oznacza, co sugeruje skarżący, iż się z nią w pełni godził.

Jak słusznie podnosi apelujący 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 – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 532/97 OSNP 1999/3/81, M.Prawn. 2000/1/34. Niemniej jednak, a tego skarżący już nie zauważa, na gruncie rozpoznawanej sprawy miały miejsce zachowania stron, które wprost potwierdzały fakt pracowniczego zatrudnienia powoda, a konkretnie sposób wykonywania przez niego obowiązków - osobiście pod kierownictwem przełożonego w miejscu i czasie stricte wyznaczonym przez pozwanego i za wynagrodzeniem. Sama wola stron zawarcia stosunku cywilnoprawnego wbrew obowiązującym przepisom prawa nie może sankcjonować tego stanu rzeczy i powodować skutków wyraźnie sprzecznych z porządkiem prawnym. Wobec tego wola pozwanej zawarcia z powodem umowy zlecenia i wymuszona na nim konkretnymi okolicznościami akceptacja tego stanu rzeczy, w sytuacji takiego ukształtowania stosunku prawnego, iż obiektywnie nosił on znamiona stosunku pracy, nie może przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

Znajduje zatem oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie ustalenie, że strony pozostawały w stosunku pracy także w okresie obowiązywania umowy nazwanej umową zlecenia. Okoliczności przeciwnej strona pozwana - w drodze podważenia wykazanych dowodowo twierdzeń powoda - nie udowodniła.

Oceny tej nie zmieniają apelacyjne zarzuty naruszenia art. 207 § 6 kpc oraz art. 217 § 1 w zw. z art. 227 kpc powołujące się na bezpodstawne oddalenie przez Sąd Rejonowy zgłoszonych przez pozwanego wniosków o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach E. C. i W. Z., podczas gdy przeprowadzenie wskazanych dowodów miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich oddalenie skutkowało ustaleniem wadliwego stanu faktycznego i w konsekwencji uwzględnieniem powództwa w zaskarżonej części.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany bezwzględnie naruszył terminy do zgłoszenia powyższych środków dowodowych.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W myśl przepisu art. 217 § 1-3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Ponadto przepis art. 207 § 6 kpc stanowi, iż sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba, że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo, że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy okoliczność pracowniczego zatrudnienia w okresie zawarcia umowy zlecenia podniesiona została przez powoda już pozwie. Stanowisko powoda w tym przedmiocie nie zmieniało się w ciągu całego procesu, zatem już od chwili doręczenia pozwu pozwany, reprezentowany przez profesjonalistę, winien mieć świadomość konieczności złożenia przeciwdowodów w tym zakresie. Podkreślić także należy – czym kierował się już Sąd I instancji - że pozwany został pouczone o treści art. 207 § 6 kpc, miał także udzielony termin na zgłoszenie wszelkich wniosków dowodowych pod rygorem ich pominięcia. Pomimo tego, na okoliczność istnienia niepracowniczego zatrudnienia w odpowiedzi na pozew zgłosił jedynie wspomnianą już dokumentację z przeprowadzonej kontroli PIP. Inne wnioski, w tym akcentowane w apelacji, zgłosił dopiero w trakcie zaawansowanego już procesu. Nie uprawdopodobnił przy tym – choć sugeruje to w apelacji, iż powyższe spowodowane było modyfikacją powództwa bądź innymi wyjątkowymi okolicznościami. Uznać w związku z tym należy, że ponosi wszelkie negatywne konsekwencje związane z powyższymi uchybieniami. Tymczasem materiał zgromadzony w sprawie pozwalał już wówczas na poczynienie ustaleń we wspomnianym spornym zakresie. Dlatego też Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż w tych okolicznościach wskazane wnioski dowodowe zmierzały jedynie do przedłużenia postępowania.

Wbrew twierdzeniom pozwanego brak jest też podstaw do uznania, iż powód nie miał interesu prawnego w ustaleniu istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony oraz ustaleniu, że w okresie od dnia 5 października 2009 r. do dnia 4 listopada 2009 r. łączyła powoda z pozwanym umowa o pracę.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jednocześnie, interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783). Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku

stażowego czy nagrody jubileuszowej). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12. 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12). Tym samym wbrew twierdzeniom apelacji powód bezwzględnie ma interes prawny w ustaleniu, że we wskazanym przez niego okresie łączył go z pozwanym stosunek pracy.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w tym zakresie w apelacji argumentacja pozwanego jest chybiona i jako taka nie może zostać uwzględniona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powoda z pozwanym także w okresie od 5 października 2009 r. do 4 listopada 2009 r. łączyła umowa o pracę. W konsekwencji powyższego także wywiedzione przez skarżącego zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 22 kp., art. 22 kp w zw. z art. 6 kc oraz w zw. z art. 300 kp, art. 25 (1) kp, art. 65 kc w związku z art. 300 kp, art. 353¹ w zw. z art. 72 § 2 kc w zw. z art. 300 kp, art. 750 kc uznać należy za całkowicie nieuprawnione.

W świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 5 października 2009 r. do 4 listopada 2009 r. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę określony w art. 22 kp. Zgodnie art. 25¹ § 1 kp. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W związku z tym zawarcie kolejnej - trzeciej umowy o pracę na czas określony pomiędzy stronami, formalnie określonej jako umowa zlecenia, było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony albowiem strony już dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. Wskutek powyższego żądanie ustalenia, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę z dnia 4 listopada 2010 r. była umową na czas nieokreślony było w pełni uzasadnione.

Z tych też względów, zgodnie z treścią art. 385 kpc, w tej części apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako całkowicie bezzasadna.

Na uwzględnienie nie zasługiwała też apelacja powoda.

Wbrew twierdzeniom skarżącego nie sposób uznać, iż z uwagi na treść art. 39 kp w okolicznościach sprawy jego żądanie przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku i zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy było w pełni uprawnione.

Odnosząc się do powyższego po pierwsze wskazać należy, iż podczas procesu przed Sądem I instancji skarżący wywodził, iż pozwana w związku z treścią pisma z dnia 6 września 2012 r., dokonała nieuprawnionego wypowiedzenia jego stosunku pracy i na tej podstawie zgłaszał swe roszczenia. Natomiast w postępowaniu apelacyjnym bazując na argumentacji Sądu Rejonowego zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, powód wywiódł, iż nie było uchybienia terminu dochodzenia przez niego wskazanych roszczeń, gdyż zgodnie z rozstrzygnięciem Sądu I instancji pisma pozwanego z dnia 6 września 2012 r. nie można traktować jako wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając to na uwadze stwierdzić należy, iż argumentacja skarżącego w tej materii pozostaje niespójna. Na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego powód wywodził powyższe roszczenia z uwagi na nieprawidłowe, jak podnosił wypowiedzenie umowy o pracę. W apelacji zaś sugeruje, iż jego roszczenia były zasadne z uwagi na potwierdzony przez Sąd Rejonowy brak tego wypowiedzenia i rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Twierdzeń tych skarżący jednak nie formułował na etapie postępowania pierwszo instancyjnego, choć reprezentowany zawodowo niewątpliwie miał taką możliwość. Z tych też względów przedmiotowa argumentacja nie może być przedmiotem kontroli instancyjnej.

Po drugie wskazać należy, iż wbrew wywodom skarżącego upłynęły przewidziane prawem terminy do dochodzenia zgłaszanych przez niego roszczeń.

W myśl art. 264 § 1 i § 2 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W wyroku z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010, nr 5-6, poz. 61, Sąd Najwyższy stwierdził, że zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 w zw. z art. 264 § 2 k.p.).

W myśl art. 265 § 1 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w dniu 4 listopada 2012 r. Natomiast z żądaniem przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powód wystąpił dopiero 12 marca 2013 r. W pozwie z dnia 23 października 2012 r. (następnie uzupełnianym 7 i 20 listopada 2012 r.) powód zgłaszał zupełnie inne roszczenia dotyczące ustalenia charakteru wskazanych przez niego umów, łączących go ze stroną pozwaną. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do uznania, iż powód dochował terminów przewidzianych do zgłoszenia tego rodzaju powództwa.

Powyższej oceny nie zmienia fakt, iż pracodawca powoda nie udzielił mu w tym przedmiocie stosownego pouczenia. Ewentualny stan niewiedzy powoda w tym przedmiocie powinien być bowiem zniesiony na skutek konsultacji z Państwową Inspekcją Pracy, jakiej powodowi udzielono w listopadzie 2012 r. celem ustalenia charakteru łączącej go z pozwanym umowy. Ponadto, powoda w procesie reprezentował profesjonalny pełnomocnik, który winien uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu i dochowanie terminu do wniesienia przedmiotowego wniosku. Powyższe - jak słusznie zauważył Sąd I instancji - w rozpatrywanym przypadku nie miało miejsca. Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono oraz po upływie terminów określonych w art. 256 kp. (por. uchwała SN z 1986-03-14, III PZP 8/86 opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna rok 1986, Nr 12, poz. 194, str. 16). Upływ terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy, powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracownika do odwołania się od decyzji pracodawcy w tym przedmiocie jeśli wskazany termin nie zostanie przywrócony (por. odpowiednio wyrok SN 2011-05-19 III PK 74/10 LEX nr 901631, postanowienie SN 2007-11-15, II PK 157/07, LEX nr 863975, wyrok SN 2004-10-21, I PK 686/03 LEX nr 532130).

Tym samym brak było podstaw do badania merytorycznej poprawności wskazanych żądań powoda.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił także apelację powoda jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc stosując zasadę ich wzajemnego zniesienia, bowiem każda ze stron na etapie apelacji wygrała i przegrała sprawę niemalże w tym samym zakresie. Sąd nie zasądził kosztów postępowania na rzecz strony pozwanej pomimo częściowej zmiany zaskarżonego wyroku, bowiem powód mógł być subiektywnie przekonany o słuszności zgłoszonych przez niego roszczeń, a to wobec rażącego naruszenia przepisów prawa przez pozwaną.