

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy ustalił istnienie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynawszy od 1 stycznia 2013 r. pomiędzy powodem pracownikiem E. S. a pozwaną pracodawcą Przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (pkt 1); nakazał pozwanej dopuszczenie powoda do pracy (pkt 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.771,50 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (pkt 3); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.649 zł (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był wieloletnim pracownikiem Przedsiębiorstwa Państwowej (...) (od 1992 roku). Pismem z dnia 28 października 2005 roku poinformowano powoda, że wskutek przejścia zakładu pracy stroną w dotychczasowej umowie o pracę staje się pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. W dniu 22 grudnia 2005 roku zawarta została między stronami umowa o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku rewizora kontroli ruchu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa o pracę została rozwiązana na zasadzie porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2010 roku.

Z dniem 1 lutego 2011 roku podpisana została druga umowa o pracę pomiędzy stronami na czas określony od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 30 grudnia 2012 roku. Powód na podstawie tej umowy również wykonywał obowiązki rewizora kontroli ruchu w pełnym wymiarze czasu pracy. Przedmiotowa umowa uległa rozwiązaniu wraz z upływem czasu, na który została zawarta.

Pismem z dnia 14 grudnia 2011 roku powód wystąpił z prośbą do pozwanego pracodawcy o przedłużenie umowy o pracę, która kończyła się w dniu 30 grudnia 2011 roku. Pracodawca wyraził zgodę na przedłużenie umowy do dnia 31 grudnia 2012 roku. Umowa o pracę została zawarta w dniu 22 grudnia 2011 roku na czas określony od dnia 31 grudnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku. Powód miał wykonywać dotychczasowe obowiązki, tj. rewizora kontroli ruchu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Kolejną umową, zawartą między stronami, była umowa zlecenia z dnia 14 grudnia 2012 roku na czas od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku. Zgodnie z § 1 przedmiotowej umowy powód miał prowadzić kontrolę biletów w środkach komunikacji pozwanego i sporządzać dokumentację za jazdę bezbiletową na obszarze określonym rozkładem jazdy realizowanym przez zleceniodawcę. Za wykonaną usługę powód miał otrzymywać do 10-go każdego miesiąca po uprzednim dostarczeniu rachunku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1649 zł wraz z premiami. Powód był zobowiązany na podstawie przedmiotowej umowy do dostarczania pozwanemu informacji o ilości przeprowadzonych kontroli i dokumentacji za jazdę bezbiletową. Zgodnie z § 8 powód nie mógł powierzyć wykonania zobowiązań, wynikających z niniejszej umowy, innej osobie bez zgody zleceniodawcy.

Analogiczna umowa zlecenia została zawarta pomiędzy stronami w dniu 1 lipca 2013 roku, przy czym zmieniono zapis co do wynagrodzenia. Zgodnie z § 5 umowy za świadczoną usługę powód miał otrzymywać 100 zł brutto za każdy dzień kontroli wraz z ryczałtem za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych, z zastrzeżeniem, że zadanie do wykonania nie może przekroczyć średnio 200 km dziennie. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 3 lipca 2013 roku do dnia 25 sierpnia 2013 roku.

Trzecia analogiczna umowa zlecenia została zawarta w dniu 26 sierpnia 2013 roku na czas określony od dnia 26 sierpnia 2013 roku do dnia 27 czerwca 2014 roku. Na podstawie § 5 umowy określono wynagrodzenie w wysokości 1649 zł wraz z premiami, a aneksem z dnia 2 grudnia 2013 roku podwyższono je do kwoty 1979 zł wraz z premiami. Przywołany aneks zmienił brzmienie umowy w ten sposób, że kontrola miała być prowadzona na obszarze określonym

rozkładem jazdy realizowanym przez zleceniodawcę; powód miał rozpoczynać i kończyć wykonanie usługi bez nadzoru poza kontrolą bezpośrednią; ustalono, że czynności kontrolne oraz organizacyjne zleceniobiorca będzie wykonywał w dowolnym czasie, częstotliwości i zakresie według własnego uznania (§ 1 aneksu z dnia 2 grudnia 2013 roku).

W międzyczasie powód w krótkich okresach był zatrudniony w Spółce (...), gdzie wykonywał pracę rewizora kontroli ruchu u pozwanego pracodawcy.

Do zakresu obowiązków powoda należało kontrolowanie autobusów, pasażerów, kierowców i dworców. Kontrola biletów dotyczyła pasażerów, w odniesieniu do kierowców dotyczyło to dokumentacji, a kontrola przystanków i dworców polegała na sprawdzaniu ich wyglądu, tablic, rozkładów jazdy, porządku.

Powód miał obowiązek stawiania się do pracy w ściśle określonych godzinach, w systemie zmianowym. Praca w odpowiednich zmianach godzinowych była odnotowywana w planach pracy kontroli, według oznaczeń: 1 – zmiana w godzinach 5.00-13.00, 2 – zmiana w godzinach 7.00-15.00, 3 – zmiana w godzinach 10.00-18.00, 4 – zmiana w godzinach 14.00-22.00. Nadto w planach tych zapisywane były również informacje oznaczone symbolami: K – pracuje jako kierowca, U- urlop wypoczynkowy, W – dzień wolny, S – strażak, O.. – obsługa samochodu. Plany pracy były sporządzane przez pracowników i zdawane pracodawcy.

Powód po przyjeździe do pracy podpisywał listy obecności. Wykonywał pracę w składzie trzyosobowym: kierowca i dwóch rewizorów. Obowiązkiem było wykonanie określonej liczby kontroli od 12 do 15. Wykonywane były w pierwszej kolejności zadania wyznaczone przez kierownika. Powód był podległy bezpośrednio kierownicze. Dowolność miał jedynie co do wyboru autobusów, w których dokonywał kontroli. Powód wykonywał nadto inne obowiązki, jak np. czynności kierowcy (wyjazdy służbowe z radcą prawnym). Polecenia otrzymywał od kierowniczkę bądź starszego rewizora.

Po zmianie umowy na umowę zlecenia, warunki pracy pozostały bez zmian. Powód nadal pracował w systemie zmianowym, wykonywał polecenia kierowniczkę, nie uległo zmianie wynagrodzenie. Jedynie w okresie wakacyjnym powód wykonywał samodzielnie pracę używając swojego samochodu prywatnego. Nadto wykonywał również prace biurowe, tj. windykacje – ściąganie należności za jazdę bezbiletową. Powód posiada ustalone prawo do emerytury (nabył je w 1992 roku).

Powód odbył rozmowę z Prezesem Spółki dotyczącej zawarcia umowy w formie umowy zlecenia, który poinformował go, że jest to związane ze zmniejszeniem kosztów.

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

Sąd powołując się na art. 22 k.p. podniósł, że zatrudnienie w takich warunkach wskazuje na stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie takiej umowy umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków określonych w § 1 art. 22 § 1² kp. Powyższy przepis stanowi definicję legalną stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

W niniejszej sprawie niespornym było, że powód w okresie wykonywania czynności na rzecz pozwanego, czynił to najpierw na podstawie podpisanej z pracodawcą umowy o pracę na czas nieokreślony, następnie podpisanych kolejno po sobie dwóch umów o pracę na czas określony, a dalej podpisanych kolejno po sobie trzech umów zlecenia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zdaniem Sądu I instancji, jednoznacznie wskazuje, że obowiązki wykonywane przez powoda i warunki wykonywanej pracy nie uległy zmianie w okresie, kiedy praca była świadczona na podstawie umów o pracę czy późniejszych umów zlecenia. Powód wykonywał te same obowiązki, za które otrzymywał miesięczne wynagrodzenie, był obowiązany do pracy w wyznaczonych przez pracodawcę godzinach (w systemie zmianowym), do podpisywania list obecności oraz sporządzania planów pracy kontroli, które miał obowiązek przekazywać pracodawcy, nie uległo zmianie stanowisko pracy powoda. Podlegał służbowo bezpośrednio kierownicze bądź starszemu rewizorowi kontroli, był nadzorowany przez Prezesa Spółki i był zobowiązany wykonywać polecenia przełożonych.

W ocenie Sądu Rejonowego, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż strony łączył stosunek pracy, gdyż w ramach wzajemnej korelacji ich praw i obowiązków występowały cechy charakterystyczne dla tego stosunku prawnego. Po pierwsze Powód był podporządkowany pracodawcy i pozostawał do jego dyspozycji. Świadczy o tym okoliczność wykonywania poleceń kierowniczkę oraz wykonywanie poleceń nie związanych z jego rodzajem pracy, takie jak np. czynności w charakterze kierowcy. Nadto powód był zobowiązany do świadczenia pracy w sposób ciągły. Pomędzy zawartymi umowami zlecenia nie było żadnej przerwy czasowej, powód wykonywał na ich podstawie te same czynności, w tym samym wymiarze czasu pracy, w systemie zmianowym. Sąd I instancji miał przy tym na względzie, że umowa zlecenia 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.

O charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Nie ulega wątpliwości, że ta sama praca może być wykonywana w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, w orzecznictwie w wyraźny sposób wskazano, że możliwe jest przekształcenie stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 roku, III PU 17/65, OSNCP 1966, nr 4, poz 66). Opierając się na przywołanym poglądzie, w ocenie Sądu można z niego wywieść konstatację odwrotną, tj. że możliwe jest „przekształcenie” się stosunku pracy w stosunek cywilnoprawny. Jednakże w ocenie Sądu możliwość ta istnieje tylko w przypadku, gdy zmieniły się okoliczności faktyczne co do warunków świadczenia pracy, a nie jedynie poprzez zmianę łączącej strony umowy i przypisanie jej nazwy umowy cywilnoprawnej. W odniesieniu do przedmiotowej sprawy taka sytuacja miała miejsce. Z porównania umowy o pracę na czas określony z dnia 22 grudnia 2011 roku i zawartej następnie umowy zlecenia z dnia 14 grudnia 2012 roku jednoznacznie wynika, że nie zmienił się rodzaj i warunki wykonywanej przez powoda pracy. W sposób znaczący przemawia za tym to, że zmianie nie uległ sposób określania wynagrodzenia, a przy tym sama jego wysokość. Zarówno na podstawie umowy o pracę z dnia 22 grudnia 2011 roku, jak i umowy zlecenia z dnia 14 grudnia 2012 roku, powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 1649 zł wraz z premiami. Porównanie obydwu umów prowadzi jedynie do stwierdzenia, że rodzaj świadczonej pracy może być przedmiotem zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Jednakże rodzaj pracy nie może samodzielnie przesądzać o charakterze stosunku prawnego. Istotne znaczenie ma tutaj sposób realizacji uzgodnionej przez strony pracy.

Sąd I instancji podniósł, iż przepis art. 353¹ kc określa granice swobody umów i strony mają 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.

W przypadku umów zawierających cechy umowy o pracę oraz umowy cywilnej Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 roku, I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646, że dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582, zgodnie z którym jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym natężeniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy.

Sąd I instancji wskazał, iż zawarte między stronami umowy zlecenia wykazują w swej treści elementy umowy charakterystycznej dla umowy prawa cywilnego. Jednakże w jego ocenie elementy te mają charakter pozorny, mający na celu sprawienie wrażenia, iż zatrudnienie powoda ma charakter stricto niepracowniczy. W rzeczywistości jednak, w podanych okolicznościach faktycznych, pracę powoda należy uznać za świadczoną w warunkach zatrudnienia pracowniczego. W przekonaniu Sądu I instancji, pozwany pracodawca konsekwentnie miał na celu skonstruowanie

umowy w ten sposób, aby można było jednoznacznie wskazać, iż jest to umowa zawierająca jedynie elementy charakterystyczne dla umowy prawa cywilnego, jaką jest umowa zlecenia. Świadczą o tym zmiany wprowadzone do przedmiotowych umów oraz różnice pomiędzy poszczególnymi umowami zlecenia.

Sąd podkreślił, że pozwem dochodząco ustalono istnienie stosunku pracy od dnia 1 stycznia 2013 roku, zatem od dnia obowiązywania pierwszej umowy zlecenia, po uprzednio rozwiązanej z dniem 31 grudnia 2012 roku, umowie o pracę na czas określony. Zdaniem Sądu Rejonowego decydujące w przedmiotowej sprawie jest ustalenie, czy na podstawie okoliczności faktycznych zaistniałych w tej dacie, łączący strony stosunek prawny miał cechy stosunku pracy czy też stosunku cywilnoprawnego. W ocenie Sądu, z powodów wskazanych powyżej, mimo zawarcia umowy zlecenia w dniu 14 grudnia 2012 roku, należy uznać, że strony łączył stosunek pracy.

Odnosząc się do kwestii zgodnego zamiaru stron i celu umowy, Sąd I instancji uznał, iż w świetle zeznań powoda, został on pozbawiony wyboru i postawiony niejako przed faktem, że jedynym możliwym sposobem współpracy z pozwanym pracodawcą jest podpisanie umowy zlecenia. Powód został poinformowany przez kierowniczkę, że jeżeli nie podpisze umowy w takiej formie, to zostanie zwolniony, a przez Prezesa pracodawcy, że forma ta jest podyktowana koniecznością zmniejszenia kosztów. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, intencją pracodawcy było podpisanie z powodem umów zlecenia, w celu osiągnięcia korzyści, płynących z zastąpienia umowy o pracę tego typu umową. Nie można więc przyjąć, że wolą obu stron było zawarcie umowy zlecenia.

W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze wyżej wskazane realia niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że umowy zlecenia wiążące strony posiadały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, pomimo usilnych starań uczynienia z niego stosunku cywilnoprawnego. Zdaniem Sądu strona pozwana nadużywała swego prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym prawem i zasadami współżycia społecznego, naruszając tym samym art. 8 k. p. Podnoszenie przez stronę pozwaną, że powód sam wyraził prośbę podpisania umowy właśnie w formie, jest w przekonaniu Sądu niezrozumiałe. Racjonalnie nieuzasadnionym wydaje się być bowiem, aby powód dążył do zawarcia umowy zlecenia, z uwagi na brak korzyści płynących z zawarcia tego typu umowy, w porównaniu do skutków zawarcia umowy o pracę. Nadto z zeznań powoda jednoznacznie wynika, iż istniał między nim a Prezesem pozwanej Spółki spór w tym zakresie. Z interpretacji art. 22 § 1² k.p. można wywnioskować, że zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi dotyczy sytuacji, w których są one wykorzystywane do ukrycia zatrudnienia pracowniczego i obejścia ochronnych norm prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Sąd Rejonowy przywołał też przepis art. 25¹ § 1 k.p., zgodnie z którym 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 przedmiotowej sprawie strony zawarły umowę o pracę na czas określony 1 lutego 2011 roku do dnia 30 grudnia 2011 roku, następną umowę o pracę na czas określony zawarły dnia 22 grudnia 2011 roku na czas od dnia 31 grudnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku. Między powyższymi umowami nie istniała jakakolwiek przerwa, a tym samym zachowano ciągłość zatrudnienia. Kolejną (trzecią) umową była umowa zlecenia z dnia 14 grudnia 2012 roku, która miała zacząć obowiązywać od dnia 1 stycznia 2013 roku, a zatem bezpośrednio po zakończeniu obowiązywania z dniem 31 grudnia 2012 roku umowy na czas określony.

Z brzmienia art. 25¹ k.p. jednoznacznie wynika, iż ta konstrukcja prawna odnosi się jedynie do zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony, przy poprzednio obowiązujących strony dwóch umowach o pracę na czas określony.

Co do umowy zlecenia z dnia 14 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy ustalił, że była ona wykonywana w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę. Sąd w pełni podzielił stanowisko, zgodnie z którym przepis art. 25¹ KP ma zastosowanie w sytuacji, w której strony - mimo iż faktycznie zawarły (w warunkach przewidzianych w tym przepisie) umowy o pracę - nadały im inną nazwę, np. umów zlecenia. Komentowany przepis znajdzie zastosowanie także

wówczas, gdy strony zawarły umowę o pracę, nadając jej inną nazwę, np. umowy zlecenia, która wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę, a zatem również na gruncie przedmiotowej sprawy (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNP 1998, Nr 20, poz. 595, wyrok SN z 21 września 2011 roku, II PK 36/11, Legalis nr 461864).

Mając powyższe, na uwadze Sąd I instancji stwierdził, iż strony łączył stosunek pracy. Świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy, co tym samym umożliwia ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Z tych względów roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd uwzględnił jako zasadne. Nadto w związku ze spełnieniem przesłanek z art. 25¹ k.p. Sąd orzekł, iż strony łączy stosunek pracy na czas nieokreślony.

Powyższe rozstrzygnięcie, w ocenie Sądu I instancji, pociągało za sobą konieczność orzeczenia o pozostałych roszczeniach powoda jako uzasadnionych i związanych z istnieniem stosunku pracy, jak nakazanie dopuszczenia powoda do pracy, zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że omyłkowo zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.771,50 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Winien tę kwotę zasądzić w wysokości 3.658,20 zł. Kwotę zasądzoną w punkcie 3 wyroku Sąd winien zasądzić, jednakże z innej podstawy prawnej, a mianowicie z tytułu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Tak więc, zdaniem Sądu I instancji, w orzeczeniu zabrakło rozstrzygnięcia o ekwiwalencie za niewykorzystany urlop, a podstawy prawne zasądzenia w pkt 3 wyroku zostały pomyłone.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie 98 k.p.c. Pozwana przegrała proces w całości, a zatem w tym zakresie powodowi należy się zwrot poniesionych kosztów, na które złożyły się kwota 120 złotych (dwukrotność stawki) tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalona na podstawie paragrafu 12.ust. 1 w zw. z paragrafem 2 ust 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie prawa materialnego a to:

- a) art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że powód w spornym okresie zatrudniony był na podstawie stosunku pracy,
- b) art. 25¹ § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że umowa zlecenia zawarta w dniu 14 grudnia 2012r z mocą od dnia 1 stycznia 2013r jest trzecią umową o pracę na czas nieokreślony,
- c) art. 152 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że powód na skutek świadczenia pracy po dniu 1 stycznia 2013r nabył prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych, a skoro ich nie wykorzystał przysługuje mu ekwiwalent pieniężny w łącznej wysokości w kwocie 5.771,50zł.
- d) art. 353¹ k.c. poprzez uznanie, że w warunkach w sprawie zachodzących zasada swobody umów nie ma zastosowania.

2. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału, polegającą na przyjęciu za podstawę rozstrzygnięcia twierdzeń powoda, mimo że w okoliczności sprawy zdaniem pozwanego nie uzasadniały zastosowanej oceny (obraza art. 233 k.p.c.).

Skarżący podkreślił, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że nawet zawarta przez strony umowa zlecenia na wakacje 2013 roku tj. od 1 lipca 2013 roku, która to umowa nawet w ocenie powoda była umową zlecenia, została uznana przez Sąd za umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji oraz zasądzenie na rzecz pozwanej Spółki kosztów postępowania za drugą Instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, jednakże z innych względów niż te, na które powołuje się skarżący.

Zgodnie z art. 325 kpc. sentencja wyroku powinna zawierać między innymi oznaczenie przedmiotu sprawy oraz rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron.

Sąd wydaje więc wyrok, jeżeli rozstrzyga o głównym żądaniu pozwu. Rozstrzygnięcie powinno zatem dokładnie określać to, o czym sąd orzekł, tak aby ustalenie granic przedmiotowych powagi rzeczy osądzonej nie nastroczało żadnych trudności i żeby wyrok był zrozumiały, także bez jego uzasadnienia. Rozstrzygnięcie sprawy zawarte w sentencji wyroku powinno stanowić całościową, integralną w treści i jasną w formie wypowiedź określającą, w jakim zakresie zgłoszone żądania zostały uwzględnione, a w jakim nie. Przedmiot rozstrzygnięcia w sprawie powinien być sformułowany w sposób pozwalający na wykonanie wyroku bez żadnych wątpliwości (wyr. SN z 24.1.1985 r., III CRN 297/84, L.). Niemniej jednak bezwzględnie o zakresie rozstrzygnięcia sądu w wyroku decyduje sentencja wyroku, a nie uzasadnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 328 § 2 kpc, uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W świetle powyższego motywy wyroku służą przede wszystkim wyjaśnieniu stanowiska sądu w procesie, a zatem winny być formułowane z myślą o stronach procesu. Jest jednak również rzeczą oczywistą, że uzasadnienie wyroku powinno być zarazem traktowane, jako podstawa ewentualnej kontroli przez sąd wyższej instancji. Wobec tego o uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 kpc można mówić wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawiera danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia, gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (zob. post. SN z 21.10.2001 r., I CKN 185/01, niepubl.; wyr. SN z 22.5.2003 r., II CKN 121/01, niepubl.; wyr. SN z 20.2.2003 r., I CKN 65/01, niepubl.; post. SN z 21.11.2001 r., I CKN 185/01, niepubl.; wyrok. SN z 7.2.2001 r., V CKN 606/00, niepubl. wyrok SN z 2007-10-15 II BP 6/07).

Z kolei w myśl art. 367 § 1 kpc. od wyroku sądu pierwszej instancji przysługuje apelacja do sądu drugiej instancji. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 kpc).

Kontroli Sądu drugiej instancji na skutek apelacji podlega zatem orzeczenie Sądu pierwszej instancji co do przedmiotu sprawy w zakresie ostatecznie określonym żądaniem apelującego. Innymi słowy apelacja polega na merytorycznym rozpoznaniu sprawy przez sąd drugiej instancji w granicach wyznaczonych przez skarżącego.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy – co wyraźnie wynika z sentencji zaskarżonego rozstrzygnięcia – przedmiotem postępowania i merytorycznego rozpoznania było żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Brak jest jakiegokolwiek wskazania, aby przedmiotem rozpoznania było również wynagrodzenie. Tymczasem w uzasadnieniu wydanego orzeczenia Sąd Rejonowy, w istocie odniósł się do kwestii istnienia stosunku pracy jednakże wskazał przy tym, iż omyłkowo zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.771,50 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Podkreślił przy tym, iż winien „tę kwotę” zasądzić w wysokości niższej 3.658,20 zł. Ponadto wskazał, iż kwotę zasądzoną w punkcie 3 wyroku (tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) Sąd winien zasądzić jako należną, jednakże z innej podstawy prawnej, a mianowicie z tytułu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Na koniec zaś skonkludował, że w orzeczeniu zabrakło rozstrzygnięcia o ekwiwalencie za niewykorzystany urlop, a podstawy prawne zasądzenia w pkt 3 wyroku zostały pomyłone.

W ocenie Sądu drugiej instancji w tym stanie rzeczy nie wiadomo co było przedmiotem zaskarżonego rozstrzygnięcia, a co za tym idzie czy wniesiona apelacja nie wykracza poza zakres orzeczenia Sądu I instancji. Sprzeczna treść wyroku i uzasadnienia orzeczenia sądu, uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, które z roszczeń powoda zostały uwzględnione i w jakiej wysokości. W uzasadnieniu Sąd wskazał, iż roszczenie o ekwiwalent zostało pominięte, tymczasem sentencja zaskarżonego orzeczenia wprost wskazuje na uwzględnienie tego roszczenia. Znamiennym jest też, że wyrok w ogóle nie odnosi się do żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które w uzasadnieniu Sąd Rejonowy również uznał za zasadne i zasądzone.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wyrokując wydał rozstrzygnięcie, które nie koreluje z uzasadnieniem. Niejasnym jest więc, jakie ostatecznie jest stanowisko Sądu wyrażone w procesie, jakie roszczenia i jakim tytułem zostały zasądzone, a tym samym nie jest możliwe ustalenie granic przedmiotowych powagi rzeczy osądzonej. Zaskarżone orzeczenie w ogóle nie nadaje się zatem do kontroli instancyjnej. Z tych też względów koniecznym jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylene zaskarżonego wyroku Sądu I instancji, bez merytorycznego odniesienia się do zarzutów apelacji. Na tym etapie postępowania ich ocena, bez szczegółowego określenia przedmiotu żądania powoda i zakresu rozstrzygnięcia jest bowiem bezprzedmiotowa.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 108 § 2 kpc.

Sąd Rejonowy orzekając ponownie winien, ustalić co jest przedmiotem sprawy i odnieść się do wszystkich żądań powoda. Przy tym ewentualnie sporządzone uzasadnienie winno tłumaczyć treść i motywy tak wydanego rozstrzygnięcia oraz wskazywać podstawy prawne dokonanego rozstrzygnięcia w taki sposób, aby ustalenie granic przedmiotowych powagi rzeczy osądzonej nie nastroczało żadnych trudności.