

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 08 maja 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz R. D. (1) kwotę 1.594,85zł tytułem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej za okres od czerwca 2013 roku do listopada 2013 roku, kwotę 800zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztami procesu. Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, orzekł o kosztach sądowych i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Powyższe orzeczenie zapadło w wyniku rozpoznania żądań pozwu wniesionego w dniu 27 stycznia 2014 roku, skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej w W., w którym powód wniósł o ustalenie, że w okresie od 10 czerwca 2013 roku do 30 listopada 2013 roku był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę, a w sytuacji ustalenia powyższego – o zasądzenie kwoty 800 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz o zasądzenie kwoty 1.420 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku tytułem dodatku za pracę w porze nocnej. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Powód wyjaśnił, iż pracował przez 5 dni w tygodniu w godzinach od 14 do 22, a czasem dłużej. Miał z góry zaplanowany czas pracy, a swoje czynności wykonywał pod nadzorem innych osób zatrudnianych przez pozwanego. Powód był magazynierem i wszelkie polecenia co do sposobu wykonywania prac magazynowych były mu narzucane przez przedstawicieli pozwanego. Powód nie mógł opuścić miejsca pracy i nie mógł sam ustalać godzin rozpoczęcia pracy. Powód do realizacji powierzonych mu czynności wykorzystywał urządzenia pozwanego, nie posiadał żadnych swoich maszyn czy narzędzi, jedynie sam zaopatrywał się w odzież ochronną. Praca mogła być świadczona wyłącznie przez powoda. Wynagrodzenie powoda, wbrew zapisom umów zlecenia, było wypłacane w okresach miesięcznych, na koniec miesiąca kalendarzowego. W ocenie powoda pomimo formalnego zawierania między stronami w spornym okresie umów zlecenia należy zatem uznać, iż strony w istocie łączył stosunek pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 31 marca 2014 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana spółka utrzymywała, iż w spornym okresie strony łączyły jedynie umowy zlecenia. Powód akceptował taki stan rzeczy i nie kwestionował go aż do dnia wniesienia pozwu. Wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę. Podkreślono, iż w łączącym strony stosunku brakowało cech charakterystycznych dla stosunku pracy, a w szczególności podporządkowania pracownika pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 20 maja 2014 roku powód oświadczył, iż żądana przez niego kwota 1.420 zł obejmuje także roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Powód sprecyzował, iż jego roszczenie

o zasądzenie kwoty 800 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy obejmuje 10 dni urlopu. W piśmie złożonym w dniu 3 czerwca 2014 roku powód rozszerzył żądanie pozwu, wskazując, iż w miejsce dochodzonej kwoty 1.420 zł wnosi o zasądzenie kwoty 1.584 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej. W piśmie złożonym w dniu 13 marca 2015 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, iż w miejsce dochodzonej pierwotnie kwoty 1.420 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej, zmodyfikowanej pismem złożonym w dniu 3 czerwca 2014 roku, wniósł o zasądzenie kwoty 1.594,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 118 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 208,92 zł od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 250,20 zł od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 508,20 zł od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 256,14 zł od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 253,39 zł od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie powód poparł dotychczasowe żądania pozwu. Pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według załączonego zestawienia w kwocie 2.700 zł.

W tak zakreślonych granicach przedmiotowych pozwu Sąd Rejonowy ustalił, iż Powód zawarł z pozwaną spółką trzy następujące po sobie umowy, nazwane umowy zlecenia, obejmujące następujące okresy: od 10 czerwca 2013 roku do 31 lipca 2013 roku, od 1 sierpnia 2013 roku do 30 września 2013 roku, od 1 października 2013 roku do 30 listopada 2013 roku. W ramach zawartych umów powód zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanej spółki prac magazynowych. Z tytułu wykonanych czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 9 zł brutto za godzinę pracy w okresie do 31 lipca 2013 roku, a od dnia 1 sierpnia 2013 roku – w wysokości 10 zł brutto za godzinę pracy. W umowach zawarto zapis, iż wynagrodzenie miało być płatne w ciągu 7 dni od przedłożenia przez powoda rachunku. Zgodnie z § 4 umów powód zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonywania czynności będących przedmiotem umowy bez zgody pozwanej spółki. W ramach swoich obowiązków powód wykonywał czynności związane z sortowaniem paczek. Powód odbierał paczki z danego regionu, sortował je i wrzucał na dany kierunek. W magazynie pozwana spółka zatrudniała osoby zarówno na podstawie umów zlecenia, jak i umów o pracę, a także pracowników tymczasowych. O formie zawarcia umowy decydował kierownik magazynu. Sąd I instancji ustalił również, że wszystkie osoby pracujące w magazynie, bez względu na podstawę zatrudnienia, wykonywały takie same czynności. Powód miał określone stałe godziny pracy – od poniedziałku do piątku – początkowo od 14.00 do 22.00, a od września 2013 roku – od 15.00 do 23.00. Zdarzało się, iż zostawał w pracy dłużej. W ramach czasu pracy przewidziana była jedna 15-minutowa przerwa. Powód nie miał możliwości późniejszego przyścia bądź wcześniejszego wyjścia z pracy. W przypadku ewentualnych spóźnień zwracano uwagę i organizowano zebrania. Z ustaleń faktycznych wynika również, iż powód podpisywał listę obecności. Podczas pracy powodowi wydawano polecenia. Polecenia wydawał brygadzysta, kierownik oraz koordynator. Powodowi było mówione na jakie stanowisko ma pójść i jakie konkretnie czynności wykonywać. W trakcie wykonywania przez powoda obowiązków koordynator chodził po magazynie i przypatrywał się jego pracy. Jeżeli powód wykonywał swoje czynności w sposób nieprawidłowy lub za wolno koordynator zwracał mu uwagę. Koordynator wyznaczał także czas trwania przerwy w pracy. Podczas pracy powód posługiwał się skanerem udostępnionym przez pracodawcę. Powód miał własny (...) do skanera. Po pracy powód oddawał skaner. Powód nie miał możliwości powierzenia wykonywania czynności osobie trzeciej. Zdarzało się, iż osoby zatrudnione na podstawie umów zleceń zastępowały się wzajemnie na zmianach. Powód nie miał obowiązku usprawiedliwiania ewentualnych nieobecności ani przedstawiania zwolnień lekarskich. O ewentualnej nieobecności powód musiał uprzedzać pozwaną spółkę. Sąd wskazał również, iż z materiału dowodowego wynika, że w spornym okresie powód nie opuścił żadnego dnia pracy. Powód prosił o udzielenie dnia wolnego, jednak nie uzyskał na to zgody, albowiem nie było możliwości zorganizowania zastępstwa za powoda. Powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Powód nie wystawiał rachunków pozwanej spółce. Otrzymywał wynagrodzenie pod koniec każdego miesiąca. W czerwcu 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 918,00 zł. W lipcu 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 1656,00 zł. W sierpniu 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 1569,00 zł. We wrześniu 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 1910,00 zł. W październiku 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 1860,00 zł. W listopadzie 2013 roku powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości 1560,00 zł. Od wynagrodzenia zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracy.

Na podstawie wydanej w sprawie pisemnej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń i płac Sąd Rejonowy ustalił, iż ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu wypoczynkowego należny powodowi wynosił 88,44 zł. Ponadto Sąd wskazał, w ślad za ustaleniami biegłego, że w czerwcu 2013 roku powód przepracował 8 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 23 godziny w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 118,00 zł. W lipcu 2013 roku powód przepracował 12 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 58 godzin w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 208,92 zł. W sierpniu 2013 roku powód przepracował 14 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 58 godzin w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 250,20 zł. We wrześniu 2013 roku powód przepracował 36 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 78 godzin w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 508,20 zł. W październiku 2013 roku powód przepracował 15 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 61 godzin w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 256,14 zł. W listopadzie 2013 roku powód przepracował 15 godzin ponad normatywny wymiar czasu pracy oraz 49 godzin w porze nocnej. Dodatek należny mu z tego tytułu wynosił 253,39 zł.

Powód rozmawiał z przedstawicielami pozwanej spółki na temat tego, że chciałby zawrzeć umowę o pracę. Przełożeni informowali go, iż taka możliwość będzie „od kolejnej umowy”. Powód wypełnił wniosek o zawarcie umowy o pracę, ale jego podanie zostało odrzucone.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie. Jako pierwsze analizie merytorycznej poddał żądanie ustalenia, iż od dnia 10 czerwca 2013 roku do 30 listopada 2013 roku między stronami istniał stosunek pracy. Ponieważ żądanie to ma charakter ustalający w pierwszej kolejności należy wykazać ogólną przesłankę, z art. 189 k.p.c., konieczną przy tego typu roszczeniach. Zgodnie z tym przepisem powód może żądać ustalenia prawa lub stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny w rozumieniu art. 189 kpc jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 r., I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Mając na uwadze konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu, zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia powództwa o ustalenie na tle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Wobec tego należy dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy ma miejsce niepewność stanu prawnego lub gdy strona nie może dochodzić swoich roszczeń na drodze procesu o świadczenie, a strona przeciwna kwestionuje jej prawo lub stosunek prawny. Zdaniem Sądu Rejonowego orzecznictwo ustaliło zasadę, że nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych. Zasada ta opiera się na założeniach, że - po pierwsze, wydanie wyroku zasądzającego możliwe jest, jeżeli także ustalona zostanie legitymacja czynna powoda, oraz - po drugie, że wyrok tylko ustalający istnienie stosunku prawnego nie zapewni ostatecznej ochrony prawnej, ponieważ nie jest - w przeciwieństwie do wyroków zasądzających - wykonalny na drodze egzekucji sądowej (orzeczenie SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166; wyrok SN z dnia 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, LEX nr 78333). Powód wskazał, że żąda ustalenia stosunku pracy, bo chce wystąpić o pobory, z którymi strona pozwana mu zalega, a nadto zależy mu na ustaleniu stosunku pracy ze względu na to, iż podejrzewa, że nie był zgłoszony w tym czasie do ZUS-u. Zatem sam wyrok ustalający nie zapewniłby powodowi ochrony jego prawnie chronionych interesów i definitywnie nie zakończyłby sporu istniejącego oraz prewencyjnie nie zapobiegłby powstaniu takiego sporu w przyszłości. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (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). W toku postępowania ustalono, iż z tytułu zawartej między stronami umowy odprowadzone były

składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracy. Wobec powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż wystąpienie powoda z roszczeniem o zasądzenie mu świadczeń związanych ze stosunkiem pracy (dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) stanowi wystarczającą ochronę prawną jego interesów i przyjmując brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy oddalił powództwo w tym zakresie.

Ponieważ zasadność roszczeń powoda o zasądzenie świadczeń pieniężnych zależała od usunięcia niepewności, że istniał stosunek pracy będący ich podstawą Sąd I instancji badał jednak, czy między stronami istniał stosunek pracy i wskazał, że stosownie do treści art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ kp zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim. Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996r., III Apr 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10). Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Ustalenia Sądu Rejonowego dokonane w przedmiotowej sprawie wskazywały, że powód w okresie wskazanym w pozwie zawarł ze stroną pozwaną „umowy zlecenia”, na mocy których zobowiązywał się do wykonywania na rzecz drugiej strony prac magazynowych. W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę, umowy zlecenia zawarte między stronami w spornym okresie były jednak de facto umową o pracę. Zawierały bowiem w sposobie ich wykonywania typowe cechy umowy o pracę - przede wszystkim wykonywanie pracy odbywało się pod kierownictwem pozwanego pracodawcy, co wyklucza przyjęcie stosunku cywilnoprawnego. W sprawie niniejszej wykazane zostało, że w badanym stosunku prawnym łączącym strony sporu istniała bezpośrednia podległość powoda poleceniom pracodawcy. Nie chodzi tu tylko o pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, co może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz o wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). W niniejszej sprawie taka podległość miała miejsce. Powód wykonywał bowiem pracę pod kierownictwem i nadzorem koordynatorów, miał obowiązek wykonywać ich polecenia, a także polecenia pozwanego. Ustalając faktyczną podległość służbową powoda Sąd oparł się na jego zeznaniach, oraz zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, w tym osób pełniących funkcje koordynatorów, bądź funkcje kierownicze w firmie, z których to dowodów bezsprzecznie wynika, że koordynatorzy bezpośrednio wydawali powodowi polecenia związane z organizacją jego pracy, wyznaczali zakres czynności niezbędnych do wykonania danego dnia, wskazywali jaki region powód ma obsłużyć. Wskazać więc należy, że powód nie miał w tym zakresie swobody działania, nie on ustalał plan realizacji zadań powierzonych. Nie ma przy tym znaczenia, iż powodowi pozostawiono swobodę co do sposobu wykonywania czynności w postaci skanowania paczek. Należy zauważyć, iż podobną samodzielnością charakteryzuje się każda praca, albowiem owa samodzielność jest istotną powierzenia pewnych działań drugiej osobie. Nadto należy podkreślić, iż powód nie był w tym zakresie całkowicie niekontrolowany. Podczas pracy koordynatorzy bowiem chodzili po magazynie i przypatrywali się jego pracy. Jeżeli powód wykonywał swoje czynności w sposób nieprawidłowy lub za wolno koordynatorzy zwracali mu uwagę. Sąd I instancji podkreślił również, że z zebranego w sprawie materiału

dowodowego wynika także, że powód miał ściśle ustalone godziny, w których miał wykonywać powierzone mu obowiązki – początkowo od godziny 14.00 do 22.00, a od września 2013 roku – od 15.00 do 23.00.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków A. M. i Ł. S., którzy twierdzili, iż osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia zajmowały się jedynie czynnościami pomocniczymi wspomagającymi proces sortowania i pracowały w różnych godzinach w zależności od potrzeb. Powyższe zeznania nie korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności

z zeznaniami przesłuchanych w sprawie koordynatorów oraz pozostałych pracowników pozwanego. Osoby te miały regularną styczność z powodem

i w większości są wciąż zatrudnione u pozwanej, tym samym stanowią najbardziej wiarygodne źródło informacji w przedmiocie charakteru i rozmiaru czynności go obciążających. Świadkowie ci zgodnie twierdzili, iż powód wykonywał takie same czynności jak inne osoby zatrudnione na magazynie (także na umowie o pracę), zaś godziny wykonywania obowiązków wynosiły przeciętnie 8 godzin, a czasem nawet więcej. Powód ponadto podpisywał się na listach obecności. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków, którzy utrzymywali, iż w zakładzie nie była prowadzona lista obecności. Na marginesie wspomnieć wypada, iż nawet gdyby uznać, że powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności, to bezspornym w sprawie pozostaje, iż jego obecność w magazynie była odnotowywana przez koordynatorów, którzy rejestrowali także ilość godzin spędzonych przez powoda w pracy. Powód nie mógł swobodnie opuszczać miejsca pracy. Aby opuścić stanowisko pracy w ciągu dnia niezbędne było uzyskanie zgody koordynatora lub kierownika. Powodowi w czasie wykonywania obowiązków przysługiwała piętnastominutowa przerwa, wliczana do czasu pracy. O tym, kiedy danego dnia powód mógł skorzystać z przerwy decydował koordynator. Powód nie mógł nie pojawić się w magazynie bez wcześniejszego poinformowania o swojej nieobecności, choć nie musiał przy tym podawać przyczyny nieobecności. Powód nie mógł także zastąpić swojej osoby inną. W ocenie Sądu nie ma przy tym żadnego znaczenia okoliczność, iż w umowach zlecenia zawieranych między stronami istniał formalnie zapis dopuszczający powierzenia osobie trzeciej wykonywania czynności będących przedmiotem umowy za zgodą pozwanej spółki. Jak wynika bowiem ze zgromadzonego materiału dowodowego powyższy zapis nie był stosowany. Przesłuchany w sprawie w charakterze świadka koordynator operacji A. G. przyznał, iż „nie było takiej możliwości, aby zastąpić się osobą trzecią”. Podobnie świadek D. O. (także koordynator) zeznał, iż „nie dopuściłby do pracy, gdyby powód zaproponował na swoje miejsce kolegę”. Sąd co prawda ustalił, iż zdarzało się, że osoby zatrudnione na podstawie umów zleceń zastępowały się wzajemnie na zmianach, jednakże należy zauważyć, iż podobne sytuacje mają także miejsce w ramach stosunków pracy. Sąd Rejonowy powołał się w tym względzie na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2007 roku (I UK 221/06, LEX nr 948780) pogląd, iż uznaniu prawnie pracowniczego charakteru nawiązanego stosunku prawnego nie stoi na przeszkodzie korzystanie przez pracownika ze sporadycznej pomocy innej osoby (innego pracownika lub - w specyficznych warunkach świadczenia pracy - także osoby niezatrudnionej przez tego samego pracodawcę). Taką pomoc wymuszają różne, nierzadkie przyczyny i okoliczności, zarówno obiektywne, jak i leżące po stronie pracownika. Wykonując obowiązki powód korzystał ze sprzętu należącego do pozwanej – ze skanerów, do których był przypisany indywidualny numer (...). Po każdym dniu pracy powód zdawał skaner i pobierał go następnego dnia.

Zdaniem Sądu Rejonowego wszystkie wymienione wyżej elementy są charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej. Umowa zlecenia z reguły określa bowiem rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych. Podkreślić także należy, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Kolejną cechą stosunku pracy, która nie występuje w umowie zlecenia, jest również obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy w sposób ciągły, podporządkowania pracodawcy, pozostawiania do jego dyspozycji i wykonywania poleceń, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego. Sąd wskazał

również, iż elementy takie bez wątpienia występowały w niniejszym stanie faktycznym. Jak już wcześniej wspomniano powód zobowiązany był bowiem przychodzić do pracy na określonej godzinie i świadczyć pracę w ramach 8-godzinnego dnia pracy. Musiał informować o swoich nieobecnościach, miał prawo do przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy. Konkludując Sąd Rejonowy uznał, iż zobowiązanie powoda, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ograniczało się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polegało na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonej rodzajowo pracy w sposób mający cechy trwałości, a co za tym idzie wiązało się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Również czas pracy powoda ustalony w toku procesu, na co najmniej 8 godzin dziennie, przemawia za przyjęciem jego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

O braku istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy nie może natomiast świadczyć fakt nieprowadzenia przez stronę pozwaną ewidencji czasu pracy powoda. Jak już wcześniej wspomniano obecność powoda w biurze była odnotowywana zarówno na listach obecności, jak i przez koordynatorów. Należy pamiętać, iż prowadzenie dokumentacji, w tym ewidencji czasu pracy należy do obowiązków pracodawcy, a pracownika nie można obciążać konsekwencjami niedopełnienia tego obowiązku przez podmiot za to odpowiedzialny. Mając na względzie powyższe rozważania należy podkreślić, iż nazywanie przez strony w spornym okresie stosunku prawnego ich łączącego „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jego zakwalifikowania jako umowy o pracę. Oceniając żądanie pozwu Sąd powołał się również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, (OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407), w którym wyrażony został pogląd, iż o tym, że zatrudnienie było wykonywane w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej świadczą wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. Sąd zauważył, że elementy te występują w niniejszej sprawie. Należy bowiem wskazać, iż elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności - dla obu tych umów ich przedmiotem mogą być czynności identyczne. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy. Ponadto, co wynikało z poczynionych w sprawie ustaleń, umowy cywilnoprawne zawierane z powodem w spornym okresie były zawarte jedynie dla pozorów. Pracę powoda charakteryzują w przeważającej mierze cechy stosunku pracy, a tylko dla pozorów stosunek prawny zatrudnienia powoda nazwano umową zlecenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, oświadczenie woli pracodawcy o zatrudnieniu powoda na umowę cywilnoprawną zostało złożone dla pozorów, z wolą wywołania skutków prawnych typowych dla takiej umowy, z obejściem przepisów dotyczących stosunku pracy. Sąd podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego, iż pozornie umowy o pracę (art. 83 kc w związku z art. 300 kp) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok z dnia 5 października 2006 r. I UK 120/2006 (OSNP 2007/19-20 poz. 294). Nie można zgodzić się z wyrażonym przez stronę pozwaną poglądem, iż w przedmiotowej sprawie powód chciał zawrzeć umowę cywilnoprawną i był to wyłącznie jego świadomy wybór. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powód rozmawiał z przedstawicielami pozwanej spółki na temat tego, że chciałby zawrzeć umowę o pracę. Przełożeni informowali go, iż taka możliwość będzie „od kolejnej umowy”. W toku zatrudnienia powód wielokrotnie upominał się o spełnienie danej mu obietnicy zawarcia stosunku pracy. Powód wypełnił wniosek o zawarcie umowy o pracę, ale jego podanie zostało odrzucone. Na marginesie wypada wspomnieć, iż także zachowanie pozwanego – odprowadzanie od umowy nazwanej „umową - zlecenia” składek na fundusz pracy oraz fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych może pośrednio świadczyć o woli zawarcia stosunku pracy. Mając na względzie powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że pomiędzy stronami w spornym okresie istniał ważny stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 kp.

Ustalwszy, iż między stronami istniał w spornym okresie stosunek pracy Sąd w dalszej kolejności zbadał zasadność roszczeń powoda o zasądzenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd Rejonowy analizując zasadność powyższych roszczeń powołał się w

pisemnych motywach rozstrzygnięcia na normy art. 151 § 1 kp, art. 151¹ § 1 kp i art. 151² kp. Na wstępie Sąd stwierdził, iż w myśl art. 22 § 1 kp pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. kp nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty tego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezspornie wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Przesłuchani w sprawie świadkowie, zgodnie twierdzili, iż powód pracował przeciętnie w godzinach 14.00-22.00 (a od września 15.00-23.00), a niekiedy zostawał w pracy dłużej. Pozwany niewątpliwie akceptował fakt wykonywania przez powoda obowiązków poza obowiązującym go czasem pracy. Ponieważ w niniejszej sprawie poza sporem pozostawał zarówno fakt świadczenia przez powoda pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy jak i aprobata tego faktu przez pozwanego, najistotniejszą kwestią było ustalenie ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych oraz ustalenie, czy pracodawca wpłacił mu z tego tytułu należne wynagrodzenie, bądź udzielił w zamian dni wolnych od pracy. Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 kp na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt. 9a kp pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt. 6 kp). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych), w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda. Przedstawione przez stronę pozwaną dokumenty zatytułowane „rozliczenie prac zleconych” nie mogą stanowić w ocenie Sądu wiarygodnego dowodu dokumentującego czas pracy powoda. Strona utrzymywała, iż powyższe dokumenty tworzone były przez koordynatorów, którzy odnotowywali ilość godzin spędzonych w zakładzie przez osoby zatrudnione na podstawie umów zleceń. Przesłuchani w sprawie w charakterze świadków koordynatorzy zeznali natomiast, iż nie mieli styczności z przedstawionymi dokumentami. Na podstawie przedstawionych przez pracodawcę dokumentów nie można zatem ustalić wiarygodnego wymiaru świadczenia pracy przez powoda. Zauważyć należy, iż strona pozwana nie przedstawiła zestawienia logowań powoda do urządzenia skanującego towary, do którego to urządzenia powód miał nadany indywidualny numer (...), i które to zestawienie mogłoby odzwierciedlać rzeczywisty czas pracy powoda. Ustalając rzeczywisty wymiar czasu pracy powoda Sąd oparł się wobec tego w głównej mierze na przedstawionych przez niego zestawieniach. Należy w tym miejscu ponownie podkreślić, iż brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (w tym przypadku w soboty) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245). Także ustalając rzeczywisty wymiar czasu pracy powoda w porze nocnej Sąd oparł się w głównej mierze na przedstawionych przez powoda zestawieniach. Rozstrzygając roszczenie o dodatek za pracę w porze nocnej Sąd oparł się również na treści art. 151⁷ § 1 i 2 kp. Sąd stwierdził, że praca w porze nocnej niewątpliwie stwarza dla pracownika większe zagrożenie, jest również bardziej uciążliwa. Dlatego obciążenia te są rekompensowane poprzez dodatkowe wynagrodzenie. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje wszystkim pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej, niezależnie od tego, czy są oni pracownikami pracującymi w nocy w rozumieniu art. 151⁷ § 2 kp a zatem obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia istnieje po stronie pracodawcy nawet wtedy, gdy praca nocna ma charakter wyjątkowy czy incydentalny, z drugiej zaś strony, jeśli czas pracy pracownika przypada zarówno na porę nocną, jak i dzienną, dodatkowe wynagrodzenie przysługuje nie za całą dniówkę roboczą, a jedynie za godziny przypadające w nocy. Sąd podniósł również, że pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę takiej pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ § 1 kp). Konkretna wysokość wynagrodzenia za jedną godzinę pracy nocnej jest uzależniona od liczby godzin, do przepracowania których pracownik jest obowiązany w danym miesiącu. Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, Sąd zasądził na jego rzecz odpowiednie kwoty stanowiące różnice między wynagrodzeniem mu należnym, a wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w poszczególnych miesiącach w okresie od 10 czerwca 2013 roku do 30 listopada 2013 roku. Wysokość należnych powodowi kwot Sąd ustalił w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, jako najbardziej miarodajną dla ustalenia rozmiaru należnych świadczeń. Sąd uznał, że opinia biegłego jest rzetelna, fachowa i prawidłowa, zaś wszelkie uwagi zgłaszane do opinii zostały dostatecznie wyjaśnione w drodze uzupełniającej opinii ustnej. Pełnomocnik pozwanego nie zgłaszał dalszych zastrzeżeń. Sąd uwzględnił przy tym I wariant opinii – dokonany w oparciu o zestawienia powoda, obejmujący wysokość należnych powodowi dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp, stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty dodatków do wynagrodzenia, a zatem świadczeń okresowych, miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85 § 2 kp). Z tego względu roszczenie powoda zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania.

Zdaniem Sądu Rejonowego na uwzględnienie zasługiwało także roszczenie powoda o wypłatę kwoty 800 zł tytułem ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wraz z odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku.

W przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 kp). Z uwagi na fakt, iż udzielenie pracownikowi należnego mu urlopu wypoczynkowego również stanowi jeden z obowiązków pracodawcy wobec pracownika i w tym zakresie pracodawca także jest obowiązany prowadzić stosowną dokumentację, to właśnie on powinien wykazać, w sytuacji, gdy pracownik podnosi, że takiego urlopu nie wykorzystał, że wywiązał się właściwie z tego obowiązku. Wobec tego, że pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na to, iż powód wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy (10 dni ustalonych proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, przy założeniu, że powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni) lub otrzymał od pracodawcy pieniężny ekwiwalent, ani wiarygodnych dowodów na to, że wypłacił powodowi należne mu wynagrodzenie, Sąd przyjął, że w istocie powód tych świadczeń nie otrzymał

i zasądził na jego rzecz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w żądanej kwocie, mając na względzie, iż ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu wypoczynkowego należny powodowi wynosił 88,44 zł, zgodnie z wyliczeniami dokonanymi przez biegłego z zakresu księgowości. Sąd związany granicami żądania zasądził na rzecz powoda kwotę 800 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Ponieważ żądanie wypłaty ekwiwalentu ma charakter terminowy i stało się wymagalne w dniu zakończenia stosunku pracy (30 listopada 2013 r.) roszczenie powoda zasądzenia odsetek od pierwszego dnia następnego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej Spółki, jako strony przegrywającej na rzecz R. D. (1). Sąd uznał, że powód w całości wygrał proces, ponieważ jego żądanie zostało uwzględnione co do zasady i wysokości. Oddalenie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy było podyktowane tylko stwierdzeniem braku interesu prawnego, natomiast Sąd pozytywnie ustalił, istnienie stosunku prawnego, przestankowo, odnosząc się do żądań pieniężnych powoda. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 510 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 ze zm.). Sąd nie przyznał powodowi zwrotu kosztów zastępstwa według złożonego zestawienia, ponieważ nie zostało wykazane by powód koszty w takiej wysokości w rzeczywistości poniósł.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c., ustalając opłatę od punktu I wyroku (roszczeń uwzględnionych).

Sąd nadał wyrokowi w zakresie zasądzonego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, rygor natychmiastowej wykonalności w całości na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. – mając na uwadze, iż zasądzona kwota jest niższa od kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Wobec nie przedstawienia przez stronę pozwaną zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda wysokość kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda Sąd ustalił biorąc za podstawę wysokość ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego należnego powodowi, zgodnie z wyliczeniami dokonanymi przez biegłego z zakresu księgowości.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie pogodziły się obie strony postępowania.**Strona powodowa** zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jak również rozstrzygnięcie o kosztach procesu. Wydanemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w postaci:

a) art. 189 kpc poprzez uznanie, iż powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że strony niniejszego procesu łączyła umowa o pracę,

b) art. 328§2 kpc poprzez ustalenie przez Sąd w uzasadnieniu wyroku, iż strony łączył stosunek pracy, co skutkowało uwzględnieniem roszczeń niemajątkowych a przyjęciem równocześnie, iż powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy i zaniechanie wyjaśnienia przyczyn powyższego uznania,

c) art. 98§1 – 3 kpc w zw. z §2 ust. 1 i 2, §3 ust. 1, §6 ust. 4, §12 ust. 1 p. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie poprzez ich niezastosowanie w sytuacji gdy pełnomocnik powoda przedstawił zestawienie kosztów, których wartość nie przekroczyła 6 - krotności stawki minimalnej.

W związku z tak określonymi zarzutami strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że powoda w okresie od dnia 10 czerwca do dnia 30 listopada 2013 roku łączył stosunek pracy oraz zmianę orzeczenia o kosztach procesu poprzez przyznanie ich za I instancję według załączonego zestawienia lub w 6 krotności stawki minimalnej. Ponadto apelujący wniósł o zasądzenie kosztów procesu za drugą instancję w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

Apelujący podniósł, iż interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się jedynie co do możliwości żądania świadczeń finansowych związanych z takim ustaleniem w danym postępowaniu ale również może się zaktualizować dopiero w przyszłości. uwzględnienie takiego roszczenia może mieć również wpływ na późniejsze prawa pracownika chociażby w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W zakresie kosztów postępowania strona powodowa podniosła, iż jego wysokość została wykazana złożeniem stosownego zestawienia, chronionego pod względem ustaleń dokonanych z klientem. Dodatkowo nakład pracy pełnomocnika, charakter postępowania i czasookres jego trwania uzasadniały przyznanie wynagrodzenie pełnomocnika według sześciokrotności stawki minimalnej jako kosztów celowych w rozumieniu art. 98§1 i 2 kpc.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części uwzględniającej powództwo, rozstrzygającej o kosztach procesu, kosztach sądowych i rygorze natychmiastowej wykonalności. W konkluzji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowanie, ewentualnie o uchylenie wyroku do ponownego rozpoznania. Pracodawca zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie prawa procesowego poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny dowodów wyznaczonej przez art. 233 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów w postaci umów zlecenia, zeznań świadków A. M. (2), Ł. S. (2), B. Z. (1), A. Z. (1), D. O. (2), A. G. (2) oraz samego powoda, skutkujących przesłankowym uznaniem, iż strony łączyła umowa o pracę,

b) naruszenie art. 233 kpc poprzez brak dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego i sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w odniesieniu do ustaleń dotyczących wykonywania identycznych czynności przez wszystkie osoby pracujące w magazynie bez względu na podstawę zatrudnienia, określonych stałych godzin pracy przez powoda, podpisywania przez niego list obecności, braku możliwości późniejszego przyjscia lub wyjścia, podporządkowania powoda, braku obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy, braku korzystania z urlopu wypoczynkowego jak również braku odniesienia się do faktu, iż w umowie zlecenia strony przewidziały możliwość jej rozwiązania w każdym czasie,

2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 22 kp w zw. z art. 734 kc, 750 kc w zw. z art. 65 kc poprzez przyjęcie, iż strony łączył stosunek pracy pomimo tego, iż łączył je stosunek cywilnoprawny na podstawie umowy zlecenia.

W uzasadnieniu wniesionego środka odwoławczego pozwany rozwinął zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego wskazując jednocześnie, iż materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż stosunek prawny łączący strony miał w sobie więcej cech charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej a zatem brak było podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy. Apelujący wskazał również, iż decydujące znaczenie w sprawie winna mieć również wola stron zawierających umowę, które jednoznacznie określiły, że nawiązują umowę cywilnoprawną a nie stosunek pracy.

Strona pozwana wniosła również odpowiedź na apelację powoda, w której wniosła o jej oddalenie i rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 08 października 2015 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W ocenie Sądu jedynie apelacja strony powodowej jest w części skuteczna i prowadzi do zmiany zaskarżonego wyroku. Apelacja strony pozwanej jest natomiast pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych a w konsekwencji podlega oddaleniu w całości.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że Sąd I instancji dokonał ustalenia prawidłowego stanu faktycznego, wszechstronnej oceny materiału dowodowego wyprowadzając z niej wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie ustalenia faktyczne przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbędnym ponowne ich powoływanie w ramach niniejszego uzasadnienia. W ramach prawidłowego ustalenia stanu faktycznego i prawidłowej oceny dowodów Sąd I instancji dokonał jednak nietrafnej oceny prawnej roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy w zakresie braku interesu prawnego powoda w takim żądaniu, co na skutek złożonej apelacji R. D. (1), skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia zgodnie z wniesionym środkiem zaskarżenia.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż podstawą prawną żądania ustalenia istnienia stosunku pracy jest art. 189 kpc, który stanowi, że można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Oczywiście jest, iż zasadniczo pracownik wnoszący o ustalenie istnienia stosunku pracy ma interes prawny w dochodzeniu tego roszczenia, albowiem wyznacza ono możliwość dochodzenia innych praw związanych z tym szczególnym stosunkiem prawnym i to przysługujących zarówno w chwili obecnej jak i ewentualnie mogących powstać w przyszłości np. związanych ze świadczeniami z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem a wyrażonym już w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa (np. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne), mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Podkreślić jednak należy, że roszczenie o ustalenie stosunku pracy jak również jego elementów jest odrębnym roszczeniem wskazanym chociażby w art. 461§1¹kpc odmiennie niż typowe roszczenie o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa. Ustawodawca wyodrębnił zatem żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy od ogólnego żądania opartego na treści art. 189 kpc. Zdaniem Sądu Okręgowego w świetle takiego unormowania przyjąć należy, iż roszczenie pracownika o ustalenie stosunku pracy ma odrębny charakter, stricte określony pod względem swojego przedmiotu, co oznacza, iż osoba twierdząca, iż łączyła ją umowa o pracę zawsze będzie miała interes prawny w takim żądaniu, oczywiście niezależnie od istnienia lub nieistnienia merytorycznych przesłanek danego roszczenia. Złożenie zatem w ramach jednego powództwa roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczeń finansowych opartych na takim ustaleniu nie wyklucza w żaden sposób interesu prawnego powoda w żądaniu odrębnego ustalenia spornego stosunku prawnego. Oczywiście samo wystąpienie z żądaniami pieniężnymi opartymi na istnieniu stosunku pracy nie wymaga dla swej zasadności uprzedniego odrębnego ustalenia istnienia tego stosunku,

jednakże taka sytuacja nie miała miejsca w ramach niniejszego procesu, zaś wolą powoda było również odrębne ustalenie, iż łączyła go z pozwanym umowa o pracę. Podkreślić również należy, iż z formalnego punktu widzenia uznanie przez Sąd I instancji, iż powód nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia i oddalenie tego roszczenia, przy jednoczesnym uwzględnieniu żądań związanych tylko i wyłącznie ze stosunkiem pracy prowadzi również do wewnętrznej sprzeczności zaskarżonego orzeczenia. Teoretycznie bowiem Sąd pracy oddalając roszczenie o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę winien również oddalić roszczenia z tym związane a więc o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej czy ekwiwalent pieniężny za urlop. Jedynie bowiem z pisemnych motywów rozstrzygnięcia, nie zaś z samej sentencji wyroku, wynika, iż oddalenie powództwa o ustalenie było związane z brakiem interesu prawnego powoda a nie merytoryczną negatywną oceną spornego roszczenia.

W konsekwencji powyższych okoliczności Sąd zmienił zaskarżony wyrok w ten tylko sposób, iż ustalił, że powoda oraz (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...) spółka akcyjna w W.) w okresie od 10 czerwca 2013 roku do 30 listopada 2013 roku łączył stosunek pracy, opierając to rozstrzygnięcie na art. 386§1 kpc.

W pozostałym zakresie apelacja powoda jest pozbawiona podstaw prawnych i podlega oddaleniu z mocy art. 385 kpc. Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż pełnomocnik powoda złożył do akt zestawienie kosztów poniesionych w sprawie (k: 198), które obejmowało udział w rozprawach sądowych po 200zł (łącznie 1.200zł) jak również wynagrodzenie za przygotowanie sprawy, korespondencję w łącznej kwocie 1.500zł. Sąd Okręgowy w pełni podziela jednak rozważania Sądu I instancji, który nie znalazł podstaw do przyznania zwrotu kosztów postępowania w kwocie wyższej niż łącznie 510zł a zatem w prawidłowych stawkach minimalnych po 60 i 450zł, które znajdują odzwierciedlenie w przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. W pełni uzasadnionym było stanowisko Sądu Rejonowego, iż powód jak również jego pełnomocnik nie wykazali w toku postępowania pierwszo instancyjnego aby powód poniósł koszty w łącznej kwocie 2.700zł. Okoliczność ta została niejako pośrednio przyznana w samej apelacji, gdzie pełnomocnik powoda wprost oświadczył, iż nie ma podstaw do udowadniania wysokości poniesionych kosztów pomocy prawnej z uwagi na tajemnicę zawartej umowy z klientem (k: 257). Nie ulega zaś wątpliwości, iż przepisy art. 98§1 – 3 kpc normują zasady zwrotu kosztów procesu, o ile zostały one faktycznie poniesione (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17.04.2013r I CZ 84/12 niepubl.). Tym samym strona powołująca się na wysokość poniesionych kosztów zgodnie ze składanym zestawieniem jest zobowiązana do ich wykazania celem możliwości oceny Sądu rozpoznającego daną sprawę. Brak wykazania poniesionych kosztów nie pozwalało na odmienne orzeczenie w tym przedmiocie niż w oparciu o przepisy normujące stawki zastępstwa prawnego na podstawie powoływanego powyżej rozporządzenia. Zauważyć również należy, iż czym innym jest zwrot faktycznie poniesionych kosztów i obowiązek ich wykazania w oparciu o złożone zestawienie (czego domagała się strona powodowa w toku procesu) a czym innym żądanie przyznania kosztów zastępstwa prawnego w wielokrotności stawki minimalnej. Taki wniosek nigdy nie został zgłoszony przed Sądem Rejonowym, który nie mógł zatem go merytorycznie rozpoznać w oparciu o przesłanki wynikające z §2 rozporządzenia. Sąd I instancji rozpoznał więc wyłącznie wniosek o zwrot kosztów w oparciu o złożone zestawienie zaś rozstrzygnięcie w tym zakresie jest w pełni uzasadnione zaś wniesiony środek odwoławczy jako pozbawiony podstaw prawnych nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do apelacji strony pozwanej stwierdzić należy, iż nie zasługuje ona na uwzględnienie i podlega oddaleniu w całości. W szczególności zwrócić należy uwagę, iż Sąd I instancji w sposób szczegółowy i wszechstronny dokonał analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ocena ta ma wszelkie aspekty swobodności w rozumieniu art. 233§1 kpc stąd jej powielanie w tym miejscu uznać należy za niecelowe. Brak przy tym w apelacji uzasadnionych argumentów wskazujących na naruszenie przez sąd zasad logicznego rozumowania, zasad doświadczenia życiowego przy ustaleniu stanu faktycznego w oparciu o zebrane w sprawie dowody. Tylko zaś zarzuty wyraźnie wskazujące na konkretne uchybienia Sądu I instancji w ocenę materiału dowodowego jako całości, ze wskazaniem konkretnych uchybień sądu polegających na uchybieniu zasadom racjonalności i wszechstronności mogą stanowić uzasadnioną podstawę apelacyjną. Podkreślić należy, że ocena materiału dowodowego zachowuje walor swobodności nawet w sytuacji, gdyby z materiału dowodowego dało się wysnuć wnioski odmienne o ile wywód przeprowadzony przez sąd I instancji ma charakter logicznie poprawny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Poglądy te są zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach z dnia 20.01.2010r II UK 154/09 niepubl., 16.12.2005r III

CK 314/05 niepubl., 20.01.2005r I UK 137/04 niepubl., 07.01.2005r IV CK 377/04 niepubl.). Przedstawiane w apelacji argumenty dotyczące odmiennej oceny materiału dowodowego stanowią zdaniem Sądu Okręgowego wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i nie mogą zostać uwzględnione. Zarzuty pozwanego oraz ich uzasadnienie w istocie sprowadzają się do odmiennej oceny dowodów zebranych w sprawie a tym samym skutkują takim ich ułożeniem, aby uzasadniały one stanowisko procesowe i wersję zdarzeń pracodawcy.

Z analizy pisemnych motywów rozstrzygnięcia wynika jednoznacznie, iż Sąd Rejonowy dokonał analizy i zeznań świadków powołanych w apelacji A. M. (2), Ł. S. (2), B. Z. (1), A. Z. (1), D. O. (2), A. G. (2) jak również złożonych umów zlecenia jak również wywiódł na ich podstawie prawidłowe wnioski i rozważania prawne. Sam fakt, iż strony zawarły umowy pisemne nazwane zleceniem jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem zgodnie z art. 22§1¹kp zatrudnienie spełniające wymogi określone w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tym samym w realiach sprawy Sąd słusznie uznał, iż obie strony faktycznie łączyła umowa o pracę. Wprowadzenie zaś do umowy przepisów, które są nieznanne prawu pracy lecz faktycznie niewykonywanie i niedopuszczalne pozostaje bez wpływu na prawną ocenę łączącego strony stosunku. Okoliczność ta dotyczy chociażby teoretycznej możliwości zastępstwa powoda w pracy przez osoby trzecie. Z zeznań świadków D. O. (2) (k: 122) i A. G. (2) (k: 124) prawidłowo uwzględnionych przez Sąd I instancji wynikało, iż nigdy nie dopuściliby jako przełożeni pracowników pozwanego do pracy osób trzecich na zastępstwo nieobecnych pracowników. Oznacza to w sposób nie budzący wątpliwości, osobisty obowiązek świadczenia pracy przez powoda a więc jeden z głównych wyznaczników stosunku pracy. Z zeznań obu świadków (k: 122-124) wynika również nadzór i kierownictwo nad pracą powoda, wydawanie mu poleceń, stałe godziny pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jak również nadzór nad czasem pracy przez przełożonych powoda. Sam fakt, iż Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków A. M. (k: 88 odwrot – 89 odwrot) oraz Ł. S. (k: 89 odwrot – 90) zostały uznane przez Sąd za niewiarygodne ze szczegółowym uzasadnieniem takiej decyzji procesowej a zatem nie mogły stanowić podstawy do ustalenia stanu faktycznego w sprawie w części, w której odmówiono im walory wiarygodności a wskazujących na cywilnoprawny charakter umowy powoda. Sąd I instancji uwzględnił również zeznania świadka B. Z. (k: 50 odwrot – 51) wskazujące, iż w zakładzie były podpisywane listy obecności, praca osób zatrudnionych była kontrolowana zaś czas pracy ściśle określony przez pozwanego. Podkreślić należy przy tym, iż świadek był zatrudniony u pozwanego przez niecały miesiąc a zatem jego potencjalna wiedza co do możliwości zastępstw w pracy jest wątpliwa, oparta raczej na domniemaniach niż długotrwałej obserwacji zwyczajów i praktyk w tym zakresie a ponadto sprzeczna z zeznaniami osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w spółce w osobach D. O. i A. G., którzy możliwość taką kategorycznie wykluczyli. Stąd też zeznania B. Z. w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie jako pozbawione waloru dowodowego (art. 233§1 kpc). Należy mieć również na uwadze, iż zeznania świadków D. O. i A. G. pozostają również w sprzeczności z zeznaniami A. Z. (k: 108 odwrot – 109), który jako kierownik oddziału w sposób oczywisty usiłował przedstawić stan faktyczny w sposób zgodny z interesem pracodawcy choć jednocześnie w sposób sprzeczny z zeznaniami podwładnych sobie pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierujących pracą szeregowych osób zatrudnionych w magazynie. W związku z powyższym zeznania A. Z. również nie zasługiwały na uwzględnienie.

Z powyższych względów uznać należy, iż ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa, z zastosowaniem reguł logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego a zatem mająca w pełni charakter swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wszechstronnie i wnikliwie przeanalizował materiał dowodowy i wyprowadził z niego słuszne wnioski ustalając stan faktyczny sprawy. Zarzuty pozwanego w tym zakresie są jedynie polemiką z ustaleniami Sądu zmierzającą do przedstawienia korzystnego dla siebie stanu faktycznego choć nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zebranym w toku postępowania. W związku z powyższym w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty naruszenia prawa procesowego nie mają usprawiedliwionych podstaw i nie wpływają na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Uznając bezzasadność zarzutów pozwanego co do naruszenia prawa procesowego Sąd Okręgowy uznał również, iż zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie. Ustawodawca wyraźnie określił, iż to nie nazwa danej umowy decyduje o uznaniu danego stosunku łączącego strony za stosunek pracy czy cywilnoprawny, lecz spełnienie określonych wymogów specyficznych dla danego stosunku pozwala na jego odpowiednie zakwalifikowanie.

Wskazany przepis reguluje zasadnicze wymogi jakie muszą zostać spełnione, aby dany stosunek łączący dwa podmioty określić jako stosunek pracy jednakże nie stwarza domniemania zawarcia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.10.1998 OSNP nr 22 z 1999 poz. 718). Niezbędne jest zatem przy sporze pomiędzy stronami ustalenie czy łączący je stosunek odpowiada powyższym wymogom aby zakwalifikować go jako oparty na przepisach kodeksu pracy. W ocenie sądu należy jednak pamiętać, że cytowany przepis nie wprowadza domniemania istnienia stosunku pracy wbrew nazwę umowy albowiem dopuszczalne jest również świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Dlatego też pamiętać należy, iż często oba stosunki prawne a więc zarówno cywilnoprawny jak i pracy mają wspólne cechy charakterystyczne. W takiej sytuacji zbadać należy, które cechy przeważają, aby dokonać właściwego oznaczenia zawartej umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2010r I PK 8/10 niepubl.). Bezspornym jest iż art. 22§1 kp wprowadza nieodzowne cechy charakterystyczne tylko dla stosunku pracy, których dopiero łączne spełnienie powoduje możliwość uznania danego stosunku za oparty na przepisach kodeksu pracy. Brak natomiast jednej z nich wyklucza taką możliwość oraz pozwala na uznanie, iż łącząca strony umowa rzeczywiście jest umową cywilnoprawną. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zdaniem sądu w procesie dotyczącym ustalenia czy strony łączył stosunek oparty na przepisach prawa pracy czy umowach cywilnoprawnych należy zbadać czy były spełnione wszelkie ze wskazanych powyżej cech. Nie można również zapominać o przedmiocie łączącego strony stosunku. Bezspornym jest bowiem, iż o wyborze formy świadczenia pracy decyduje również specyfika podmiotu zatrudniającego oraz rodzaj wykonywanych obowiązków (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.10.1999 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214). W doktrynie przyjmuje się bowiem, iż najlepszym przykładem pracy podporządkowanej, która winna być wykonywana w ramach stosunku pracy jest praca przy taśmie z określonymi ściśle obowiązkami, pod nadzorem pracodawcy bez jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu pracy. Przede wszystkim zwrócić jednak należy uwagę na fakt, iż stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego aby nawiązać stosunek pracy a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417). Bezspornym jest bowiem, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy. Decydujące znaczenie ma również autonomia woli stron. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem sądu podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art. 22 kp a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego. O charakterze prawnym umowy decyduje jednakże nie nazwa, jaką jej strony nadały, ale treść ich oświadczeń woli (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976r., I PZP 18/76 - OSNCP z 1976 r. z. 11, poz. 241).

Zdaniem sądu w niniejszym jednak stanie faktycznym podkreślić należy, iż wprawdzie strony zawarły umowę zlecenia jednakże powód w żaden sposób nie mógł wpływać na wybór formy zatrudnienia. Jak wynika z materiału dowodowego powód domagał się zawarcia umowy o pracę jednakże pozwany zwlekał z taką decyzją. Podkreślić również należy, iż z zeznań A. G. wynika, iż o formie zatrudnienia decydował tylko i wyłącznie pozwany (k: 123) poprzez kierowników. Z dowodów zebranych w sprawie wynika również, iż zarówno pracownicy jak i zleceniobiorcy wykonywali te same

czynności. Sam fakt powoływania się w toku postępowania - chociażby przez świadka A. Z. - na pomocniczy charakter czynności wykonywanych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie jest twierdzeniem zasługującym na uwzględnienie. Poza bowiem powoływanie się, również w samej apelacji, na odmienne rodzajowo czynności wykonywane w oparciu o różne podstawy zatrudnienia, pozwany nie wykazał o jakie konkretnie czynności chodzi i które z nich mają rozróżnić wybraną formę zatrudnienia. W takich okolicznościach faktycznych w ocenie sądu sama wola wyrażona w zawarciu między powodem a pozwanym umów zlecenia nie może samodzielnie i sposób absolutny, z pominięciem innych okoliczności sprawy, przemawiać za nadaniem wiodącego charakteru dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony procesu.

Rolą Sądu I instancji w niniejszej sprawie było zatem ustalenie czy strony zawarły umowę, w której powód zobowiązał się do wykonywania pracy określonego rodzaju, a pozwany do zatrudniania powoda, czy przedmiotem zobowiązania powoda było osobiste wykonywanie pracy, czy praca powoda miała być wykonywana pod nadzorem pozwanego i pod jego kierownictwem, a także czy była opłacana wynagrodzeniem. Z art. 11 kp wynika, że nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis art. 29§1 kp stanowi zaś, że umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a ponadto powinna określać rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania i termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Nie można również zapomnieć, że nazwanie umowy inaczej, niż umowa o pracę, przy zachowaniu pozostałych warunków, o jakich mowa w art. 22§1 kp prowadzi do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest również ciągłość wykonywania pracy. Zatem jednorazowe lub sporadyczne wykonywanie pewnej pracy nie przesądza jeszcze o uznaniu, iż strony łączy stosunek pracy. Ciągłość jest rozumiana tutaj jako wykonywanie określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, przy założeniu także, że istnieje pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą więź. Do koniecznych elementów stosunku pracy należy również kierownictwo pracodawcy, o którym jest mowa w art. 22 § 1 kp.

W tak określonych przesłankach stosunku pracy Sąd Okręgowy uznał, iż ustalenia i rozważania prawne Sądu I instancji co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego były prawidłowe i oparte na wszechstronnie przeanalizowanym materiale dowodowym. Sam fakt wiedzy powoda o rodzaju i nazwie zawieranych umów zlecenia, przy braku realnego wpływu na rodzaj zawieranej umowy i składaniu wniosków o zawarcie umowy o pracę przez R. D., nie ma wpływu na ustalenie, że wbrew nazwie charakter stosunku prawnego łączącego strony od 13 czerwca do 30 listopada 2013 roku miał wszelkie cechy stosunku pracy. Znamiennym jest również fakt, iż z materiału dowodowego (zeznania świadka A. Z. k: 109) wynika, iż pozwany rozważał zawarcie z powodem umowy o pracę. Brak przy tym kryteriów, które pozwalałyby na ocenę co w łączącym strony stosunku prawnym miałyby się zmienić po zmianie formy zatrudnienia. Materiał dowodowy zebrany przez Sąd Rejonowy pozwala jedynie na ocenę, iż żadne cechy łączącej strony umowy, poza jej nazwą, nie uległyby zmianie. Tym samym w tym samym rodzajowo stosunku prawnym jego nazwa i forma zależała wyłącznie od pracodawcy. Nie ma również podstaw do uznania, iż osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę wykonywały rodzajowo inne czynności niż osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogólnikowe stwierdzenia świadka A. M. czy A. Z. w tym zakresie, bez odwołania się do rodzaju konkretnych czynności mających wpływać na to rozróżnienie nie ma wpływu na rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku a w konsekwencji pozytywne ustalenie istnienia stosunku pracy. Zwrócić również należy uwagę, iż powód miał ściśle wyznaczone godziny pracy, pozostawał pod nadzorem pracodawcy zaś zastępstwo osób trzecich było kategorycznie wykluczone w praktyce bezpośrednich przełożonych pracujących z powodem (vide zeznania świadków D. O. i A. G.). Tym samym powód miał obowiązek osobistego świadczenia pracy. Ewentualne zastępstwo na zmianie z innym pracownikiem pozwanej spółki jest natomiast możliwe również w ramach stosunku pracy. Charakter wykonywanej pracy przez powoda polegający na rodzajowo prostych i stałych czynnościach, bez jakiegokolwiek dozy samodzielności w działaniu również przemawia za uznaniem, iż faktycznie strony zawarły stosunek pracy. Oczywiście z materiału dowodowego wyłania się również fakt, iż powód mógł później rozpocząć pracę bez konsekwencji a w przypadku choroby nie musiał usprawiedliwiać nieobecności zwolnieniem lekarskim. Biorąc jednak pod uwagę materiał dowodowy, z którego wynika, iż takie sytuacje kończyły się w zakładzie pozwanego rozwiązaniem zawartych umów (zeznania B. Z. i Ja. W.) to uznać należy, iż pracodawca wyciągał jednak konsekwencje z nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy związane z rozwiązaniem łączącej strony umowy.

Reasumując powyższe okoliczności stwierdzić należy, iż łączący powoda R. D. (1) oraz poprzednika prawnego pozwanej spółki miał cechy stosunku pracy. Tym samym rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zasługiwało w pełni na aprobatę (poza oceną braku interesu prawnego powoda w odrębnym ustaleniu istnienia stosunku pracy) zaś apelacja pozwanego jako pozbawiona podstaw prawnych podlegała oddaleniu w całości.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie 98§1 kpc zasądzając na rzecz powoda kwotę 90zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od uwzględnionej apelacji własnej, na którą to kwotę złożyły się kwoty zastępstwa prawnego za I oraz II instancję od roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (§12 ust. 1 p. 3 w zw. z §13 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie). Ponieważ pełnomocnik powoda wnosząc o oddalenie apelacji strony pozwanej nie wniósł o zasądzenie również w tym zakresie kosztów zastępstwa procesowego, roszczenie o ich zwrot wygasło na podstawie art. 109§1 kpc.

W związku z powyższymi ustaleniami orzeczono jak w sentencji wyroku.

Przewodnicząca: Sędziowie: