

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 października 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że J. D. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku (pkt I wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.670 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.277,28 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za lipiec 2014 roku z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i w terminach wskazanych bezpośrednio w sentencji orzeczenia (pkt IV A-B); oddalił powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie (pkt V); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt VI); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 685,23 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt VII); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 855,00 zł tytułem kosztów sądowych (pkt VIII) oraz nadał wyrokowi w punktach II, III, i IV rygor natychmiastowej wykonalności łącznie do kwoty 3.340,00 zł (pkt IX).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. D. (1) zawarł z pozwanym (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.:

- umowę zlecenia Nr (...) z dnia 22 kwietnia 2014 roku na okres od dnia podpisania umowy do dnia 31 maja 2014 roku, w której strony ustaliły, iż powód otrzyma wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 3.580 zł brutto;

- umowę zlecenia Nr (...) z dnia 30 maja 2014 roku na okres od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku, w której strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 2.680 zł brutto;

- umowę zlecenia Nr (...) z dnia 14 lipca 2014 roku na okres czasu od dnia 14 lipca 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku, w której strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 1.632 zł brutto;

- umowę zlecenia Nr (...) z dnia 1 sierpnia 2014 roku, na okres od dnia podpisania umowy do dnia 31 sierpnia 2014 roku, w której strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 3.340 zł;

- umowę zlecenia Nr (...) z dnia 1 września 2014 roku, na okres od dnia podpisania umowy do dnia 30 września 2014 roku, w której strony ustaliły wynagrodzenia w wysokości 3.340 zł.

Powód był zobowiązany w ramach powyższych umów zlecenia do dokonania analizy ofert obuwia BUT – S w sklepach odbiorców. Powód przy wykonaniu zlecenia korzystał z narzędzi i materiałów dostarczonych przez pozwanego. Wypłata wynagrodzenia przez pozwanego następowała po wystawieniu przez niego rachunku oraz stwierdzeniu, iż zlecone czynności zostały wykonane terminowo i prawidłowo. W umowie wskazano, iż powód mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko za zgodą pozwanego.

Powód znalazł ogłoszenie pozwanego na jednym z portali internetowych. Była to oferta pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego w firmie (...) Sp. z o. o. Powód został zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną, w której uczestniczył Z. S. (1) wraz z córką M. S. (1). Po wstępnych rozmowie nakreślającej charakter pracy na danym stanowisku, Z. S. (1) oddalił się, zostawiając powoda z córką. Powód dostał ofertę pracy polegającej na obsłudze kontrahentów, z którymi współpracuje pozwany. Z powodem miała być zawarta w okresie próbnym - pierwszym miesiącu umowa zlecenia, a następnie umowa o pracę. Powód przystał na propozycje podpisując pierwszą umowę zlecenia w dniu 22 kwietnia 2014 roku na okres do 31 maja 2014 roku. Praca świadczona u pozwanego na podstawie różnych stosunków prawnych na stanowisku przedstawiciela handlowego, polegała na wykonaniu tych samych czynności. Organizacja pracy przedstawiciela handlowego wynikała z zasad funkcjonowania tego stanowiska pracy.

Każdy przedstawiciel handlowy, który rozpoczyna pracę u pozwanej, niezależnie od posiadanego doświadczenia jeździ określony czas z przedstawicielem, który ma za zadanie przekazać mu zakres zadań, technikę wykonywania pracy. W ten sposób nowo przyjęty przedstawiciel handlowy poznawał swój zakres obowiązków. Przez pierwsze trzy tygodnie pracy powód odbywał szkolenie z pracownikiem pozwanego R. S. (1). Powód pracował od poniedziałku do czwartku w godzinach 8:00 – 18:00, w tym czasie jeździł z R. S. po wcześniej ustalonej trasie odwiedzając klientów pozwanego. Powód w tym czasie nocował w hotelach bądź motelach, dopiero w czwartek zjeżdżał do miejsca zamieszkania. W piątki powód również rozpoczynał pracę o godzinie 8:00, w tym dniu powód wykonywał z R. S. pracę biurową polegającą na pisaniu raportu z całego tygodnia, ponadto wykonywali zlecenia, a po ustaleniu trasy na przyszły tydzień wykonywali również odprawy z M. S.. Po pierwszym tygodniu M. S. dała wytyczne R. S., aby przerzucał na powoda obowiązki polegające na monitorowaniu rynku, spisywaniu protokołów zamówienia. Monitorowanie rynku polegało na przeprowadzeniu wywiadu z właścicielem sklepu co się sprzedaje, a co się nie sprzedaje, a następnie należało sporządzić z tego protokół. Po trzech tygodniach R. S. oraz przełożona powoda M. S. stwierdzili, iż powód jest gotowy do samodzielnego wyjazdu. Wówczas otrzymał od pozwanego samochód służbowy, tablet, telefon służbowy oraz laptop. Praca wyżej opisana należała do obowiązków powoda w ramach podpisania umowy, odmowa wykonania którejś z czynności wiązałaby się z utratą pracy. Powód wszystkie czynności wykonywane z R. S. musiał wykonywać już sam. W dniu 9 maja 2014 roku pozwany przekazał do dyspozycji powoda (...), nr rej. (...) wraz z kompletem dokumentów oraz wyposażeniem. W dniu 23 czerwca 2014 roku pozwany powierzył powodowi zestaw komputerowy T. (...) S/N: (...). Na dokumencie potwierdzającym przekazanie urządzenia pozwany zawarł stwierdzenia, iż urządzenie przekazuje „w związku z wykonywanymi, w ramach umowy o pracę, czynnościami na komputerze przez pracownika – J. D. (1)”. Ponadto dokument w punkcie 4 podaje, iż wykonywanie czynności zakazanych może doprowadzić do szkody w majątku Pracodawcy, co pociągnie za sobą pełną odpowiedzialność majątkową Pracownika za wyrządzone szkody. Przedstawiciele handlowi niezależnie od podstawy zatrudnienia dostawali do dyspozycji taki sam rodzaj sprzętu. Formularz dotyczący wydania sprzętu komputerowego są u pozwanego standardowe. Jest to szablon, który wypełnia osoby zatrudnione u pozwanego na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie umowy zlecenia.

Powód w czasie wykonywania umowy prowadził korespondencje e-mailową z M. S. (1), w której powodowi zwrócono uwagę, aby pisał tematy w wysyłanych do niej e-mailach. Biorąc pod uwagę, iż powód był zobowiązany do codziennego wypełniania raportów, powód pracował w poniedziałek od godziny 8:00 do godziny 19:00, od wtorku do środy w godzinach 9:00-19:00, w czwartek od godziny 9:00 aż do czasu obsłużenia ostatniego klienta, natomiast w piątek od godziny 8:00 do godziny 16:00.

Trasa wyznaczona w piątek przez powoda na okres od poniedziałku do czwartku przyszłego tygodnia musiała być każdorazowo zaakceptowana przez M. S. podczas odprawy w jej biurze w obecności A. B.. Na odprawie ustalano czy klient jest zadłużony, czy wizyty u niego nie są zbyt częste. Następnie w razie poprawek, powód musiał wprowadzić zmiany w wcześniej ustalonej trasie i e-mailowo przesłać ją do M. S., Z. S. oraz A. B. do akceptacji. Po potwierdzeniu trasy, powód miał obowiązek poinformować klientów, iż do nich przyjedzie. Dziennie powód odwiedzał około 5 klientów. Powód oraz pozostałe osoby zatrudnione na stanowisku przedstawiciela handlowego musiały wypełniać polecenia M. S.. Przedstawiciel handlowy musiała mieć schludny ubiór, powodowi zwracano uwagę, iż stosował dowolny strój. W piątki zdarzały się w biurze sytuacje nieprzewidziane, które wymagały od powoda, aby uporządkował wzorcownie, wyjął wzory z toreb i przepakował gotowe wyroby, sprawdzania czy klienci z Ł. nie chcą towaru, którego jest więcej na stanie. W każdy piątek powód musiała się rozliczać z księgowością z otrzymanych zaliczek i pobrać diety na przyszły tydzień. Zaliczki były udzielane w celu opłacenia noclegu i paliwa. Powód pobierał również materiały nowych wydruków, cenników, rzeczy niezbędnych katalogów, nowych wzorów. Przekazywał także M. S. informacje uzyskane w ciągu tygodnia pracy, a które nie były zawarte w raporcie. W piątek powód z M. S. omawiali raporty, plany trasy, powód uzyskiwał wytyczne od pracownika z działu handlowego co do wykonywania czynności. W przypadku wcześniejszego wywiązania się z obowiązków przez przedstawicieli handlowych, wówczas i tak nie mogli wyjść z pracy przed godziną 16:00, musieli pomóc w magazynie, pójść do centrum produkcji obuwia. Odmowa wykonania polecenia wiązałaby się z rozwiązaniem łączącej strony umowy. Godzina rozpoczęcia pracy była ustalona z góry przez przełożonych. Powód miał obowiązek rozpocząć pracę o godzinie 8:00 rano, w sytuacji gdy pojawił się później M. S. zwróciła mu na to uwagę. Rozpoczynając pracę w poniedziałek powód musiał zjawić się w siedzibie pozwanego o

8:00 gdyż tam pobierał samochód, co musiał odnotować w zeszycie w stróżówce, następnie powód jechał w trasę. Miejsce noclegu powód mógł dowolnie wybrać, musiał się on jedynie mieścić w granicach 100-120 zł za dobę. Po zameldowaniu w motelu powód pisał raport, co zajmowało łącznie około 1,5 godziny, następnie miał obowiązek wysłać go do Z. i M. S. oraz A. B.. Przedstawiciele handlowi musieli codziennie sporządzać raporty. Raporty powinny zawierać informacje ogółem o rynku, o sytuacji danego klienta, zatowarowaniu w obuwiu produkcji pozwanej lub innych marek, sprzedaży, opinii klientów co do wzorów, wygody oraz jakości. Raporty miały na celu przekazanie na bieżąco informacji niezbędnych pozwanemu. Pozwanemu zależało na starannym i sumiennym opisywaniu sytuacji, ponieważ na podstawie tych raportów zarząd spółki podejmował szereg decyzji. Przedstawiciele handlowi musieli codziennie opisywać przebieg całej trasy, gdzie dokładnie byli i o której godzinie. Każdego dnia M. S. dzwoniła do powoda w celu skontrolowania trasy bądź jej zmianę. Powód otrzymywał wtedy również polecenia, aby zadzwonić do kogoś z klientów. Było to również spowodowane telefonami do M. S. od klientów z zapytaniem o której godzinie powód do nich dotrze. Powód wykonywał również polecenia, które nie były przedmiotem umowy zlecenia, jak obsługa stanowiska BUT-S na targach. Powód otrzymywał polecenie wyjazdu służbowego, które było podpisywane przez M. S.. Przedstawiciele handlowi musieli pracować z góry w ustalonych godzinach pracy minimum 8 godzin.

W dniu 19 września 2014 roku R. S., J. K. oraz powód byli przy swoich biurkach w dziale handlowym i sporządzali trasę. Około godziny 14:00 do biura wszedł Z. S.. Z. S. był zdenerwowany, gdyż przedstawiciele handlowi tego dnia mieli zjawić się w centrum projektowania obuwia. Z. S. miał pretensje dlatego ustalanie trasy trwa tak długo. Wówczas przygotowaną trasę miał jedynie R. S., powód natomiast po konsultacji z M. S. musiał przygotować ją raz jeszcze. Z. S. odbył z powodem rozmowę, w której zwrócił mu uwagę, iż 2 tygodnie wcześniej powód odmówił przyjęcia do pracy w sobotę, co w jego ocenie było niedopuszczalne, gdyż wiązało się to z niewypełnieniem polecenia służbowego. Powód odpowiedział, iż dla niego jest to dopuszczalne. W odpowiedzi na to Z. S. wskazał powodowi, iż jest on „zwolniony z pracy w trybie natychmiastowym”, a następnie polecił, aby powód zdał wszystkie rzeczy. Powód wykonał polecenie oraz opuścił miejsce pracy.

Powód uzyskał informację od M. S., iż w terminie od dnia 1 do 13 lipca 2014 roku w zakładzie pracy jest przestój w związku z czym pozwana nie podpisze z powodem umowy w tym okresie. Powód miał polecenie, aby udać się w tym terminie na urlop wypoczynkowy, a po powrocie ponownie strony podpiszą umowę.

Na początku lipca miała miejsce przerwa w zawieraniu umów. W tym czasie nie pracowała produkcja i większość pracowników w tym czasie przebywali na urlopie.

W miesiącu czerwcu 2014 roku powód pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze 22 godzin i 45 minut, w związku z czym należna mu z tego tytułu kwota, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 16,75 zł wynosi 571,59 zł. W miesiącu lipcu 2014 roku powód przepracował w godzinach nadliczbowych 26 godzin i 30 minut, zatem przyjmując stawkę godzinową w wysokości 17,74 zł, kwota z tego tytułu wynosi 705,13 zł. W miesiącu sierpniu 2014 roku przepracował 11 godzin 20 minut, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 20,88 zł, kwota z tytułu nadgodzin wynosi 354,87 zł. W miesiącu wrześniu 2014 roku przepracował 5 godzin i 40 minut, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 18,98 zł kwota należna z tytułu nadgodzin wynosi 161,31 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady w całości, zaś co do wysokości w części.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ocenił powództwo w części dotyczącej żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem wpływało ono bezpośrednio na rozstrzygnięcie dalszych roszczeń finansowych podnoszonych przez powoda z tytułu zawartych z pozwaną spółką umów.

Odnosząc się do dyspozycji art. 189 k.p.c. Sąd I instancji uznał, że powód ma interes prawny w zgłoszeniu takiego żądania. Stosunek pracy wiąże się bowiem z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, że wystarczające byłoby zgłoszenie przez powoda ewentualnych roszczeń pieniężnych, bez konieczności uciekania się do powództwa o ustalenie.

Przytaczając treść art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1¹ k.p. oraz art. 65 § 2 k.c. Sąd I instancji stwierdził istnienie podstaw do ustalenia, że w spornym okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku strony łączyła umowa o pracę. Przede wszystkim Sąd zauważył, że powód wyrażając wolę podjęcia współpracy z pozwaną informował, iż jego wolą jest podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę. M. S. reprezentująca stronę pozwaną ustaliła jednak z powodem, iż w okresie próbnym strony łączyć będzie umowa zlecenia, a następnie po tym okresie strony podpiszą umowę o pracę. Mimo nacisków ze strony powoda, strona pozwana odmawiała powodowi zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, przedstawiając do podpisu umowę zlecenia. Sąd miał przy tym na uwadze, iż powód był postawiony przez pozwaną w gorszej sytuacji, gdyż gdyby odmówił pozostałby bez pracy i tym samym środków do życia. Powód niejako był zmuszony podpisywać umowy zlecenia. Jak wynika z materiału dowodowego powód mimo podpisanych umów i niechęci strony pozwanej do zawarcia z nim umowy o pracę, podejmował próby zmiany łączącej ich umowy na umówioną wcześniej umowę o pracę. Sąd zwrócił uwagę na zeznania świadka J. K. jednoznacznie wskazujące, iż powód domagał się od pozwanej zawarcia z nim umowy o pracę. Oznacza to, iż powód zarówno w trakcie zawierania umów, jak i później, w czasie wykonywania umów zgłaszał zastrzeżenia co do formy umowy oraz wskazywał, iż preferuje zawarcie umowy o pracę.

Podsumowując wątek woli stron przy podjęciu współpracy Sąd wskazał, iż wolą stron w czasie negocjowania warunków pracy było zawarcie po okresie próbnym umowy o pracę, a ponadto wolą powoda od początku podjętych rozmów z pozwaną aż do zakończenia przez niego świadczenia pracy było zawarcie umowy o pracę.

W dalszej kolejności Sąd odniósł się do cech, jakie powinno spełniać zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze wyróżnia się m.in. odpłatnością, dobrowolnością, osobistym świadczeniem pracy, ciągłością pracy, ale przede wszystkim, świadczeniem pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

Zdaniem Sądu z zebranego materiału dowodowego wynika, że praca powoda polegała na jeźdzeniu w trasy od poniedziałku do czwartku w celu odwiedzin klientów, sprzedaży produktów pozwanej, rozeznaniu co do sprzedaży produktu itp. Praca ta była nadzorowana przez pozwaną, gdyż po skończonej trasie w danym dniu powód musiał złożyć raport z krótkim opisem spotkania u danego klienta (który wysyłał e-mailem). Ponadto M. S. telefonowała do powoda, aby sprawdzić na jakim etapie realizacji się znajduje. W piątek powód musiał być obecny w siedzibie pozwanej, gdzie musiał rozliczyć się z działem księgowości z odbytej trasy oraz pobrać zaliczki na przyszły tydzień, obowiązany był ustalić trasę na następny tydzień pracy. Trasa ta nie mogła być dowolnie ustalona, każdorazowo musiała być zaakceptowana przez M. S., Z. S. oraz A. B. podczas odprawy. W razie braku akceptacji powód musiał poprawiać trasę aż do skutku. Zatem zupełnie bezpodstawne są twierdzenia pozwanej, iż powód samodzielnie ustalał trasę, gdyż powód nie miał w tym zakresie swobody działania. Sąd wskazał, iż podobną samodzielnością charakteryzuje się każda praca, albowiem owa samodzielność jest istotą powierzania pewnych działań drugiej osobie. W piątek odbywały się również spotkania, w których każdy przedstawiciel handlowy obowiązkowo musiał brać udział. Strona pozwana przedstawiała na nim nowe wydruki, cenniki, rzeczy niezbędnych katalogów, nowe wzory itp. W piątek powód musiał również przekazać dodatkowe informacje, których nie zawarł w przesłanych raportach, i tak powód wspólnie z M. S. omawiali przesłane wcześniej raporty, plany trasy, powód uzyskiwał od pracownika działu handlowego wytyczne co do wykonywania czynności. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż powód wykonywał pracę pod nadzorem i ścisłym kierownictwem pozwanej, w szczególności M. S., której polecenia powód wykonywał na bieżąco, o czym świadczy zakres prac powoda. 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). Toteż powód mimo, iż pracował na stanowisku przedstawiciela handlowego na skutek poleceń przełożonej porządkował wzornice, wyjmował z toreb wzory i przepakowywał je w gotowe wyroby, porządkował magazyn itp. O pracy pod ścisłym kierownictwem i nadzorem świadczy również fakt, iż powód nie mógł w dowolnym czasie świadczyć pracy, obowiązywał go czas pracy wskazany przez stronę pozwaną, i tak w poniedziałek musiał być w pracy o godzinie 8:00 w siedzibie firmy w celu odbioru samochodu, a następnie

rozpoczęcia pracy (wyruszenia w trasę), każdego kolejnego dnia aż do czwartku powód musiał rozpocząć pracę o godzinie 9:00. Od poniedziałku do czwartku powód pracował do czasu obsłużenia ostatniego klienta wyznaczonego na dany dzień, natomiast w piątek świadczył pracę od godziny 8:00 do godziny 16:00. W przypadku rozpoczęcia pracy w późniejszej godzinie powodowi zwracano uwagę i wskazywano o której rozpoczyna się jego dzień pracy. Ponadto w sytuacji wcześniejszego wywiązania się w piątek ze swoich obowiązków powód nie mógł opuścić miejsca pracy przed godziną 16:00. Powyższe wynika z obszernych zeznań powoda oraz bezpośrednio znajduje przełożenie w zeznaniach świadka J. K. będącego również pracownikiem pozwanej. Sąd zwrócił także uwagę na fakt, iż powód był strofowany w zakresie swojego ubioru, a nawet w zakresie wpisywanego tematu e-mailów wysyłanych do M. S.. Nie jest to sposób, w jaki zleceniodawca reguluje i wyznacza pracę zleceniobiorcy.

Sąd zwrócił również uwagę, że świadek J. K. zeznając na okoliczność pracy u pozwanej wskazał, iż był zatrudniony początkowo na podstawie umowy zlecenia, a następnie na podstawie umowy o pracę. Świadek wskazał, iż zakres świadczonej pracy, jej wymiar, charakter oraz wszelkie warunki nie różniły się od pracy powoda pomimo faktu, iż strony wiązały inny charakter prawny umowy.

Podsumowując powyższe Sąd stwierdził, iż w wiążącym stosunku prawnym istniała podległość służbowa, powód musiał wykonywać polecenia przełożonych, pracował w miejscu, które zostało przez wyżej wskazane osoby zaakceptowane, pracował w ściśle określonych godzinach, powód nie mógł swobodnie opuszczać miejsca pracy, a ponadto wykonując swoje obowiązki korzystał z udostępnionych przez pozwaną urządzeń i materiałów.

Wszystkie wymienione wyżej elementy, w ocenie Sądu, są charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej. Strona pozwana dopuściła się w ocenie Sądu, naruszenia powołanych przepisów Kodeksu pracy, zawierając umowę cywilnoprawną w celu obejścia wskazanego prawa, oraz w celu pozbawienia powoda uprawnień pracowniczych, jakie wiążą się z zawarciem umowy o pracę.

Sąd podkreślił, iż nazywanie przez strony w spornym okresie stosunku prawnego „umową zlecenia”, nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jako stosunku pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, (opubl. OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407) 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.

Elementy te występują w niniejszej sprawie. Sąd wskazał, 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.

Sąd nie zgodził się z wyrażonym przez stronę pozwaną poglądem, iż w przedmiotowej sprawie strony chciały zawrzeć umowę cywilnoprawną i taki był świadomy wybór powoda. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, iż powodowi przy zawieraniu pierwszej umowy wyraźnie wskazano, iż umowa cywilnoprawna zawierana jest wyłącznie „na próbę”, zaś kolejna umowa będzie już umową o pracę, zaś w toku zatrudnienia powód wielokrotnie upominał się o spełnienie danej jej obietnicy zawarcia stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd uznał, że pomiędzy stronami w spornym okresie istniał stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 k.p., istotne i niezbędne do ustalenia istnienia stosunku pracy.

Wobec ustalenia, że w okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku strony łączyła umowa o pracę, roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało zatem uznane za zasadne.

Strony zawarły ze sobą 5 kolejnych po sobie umów, z czego pierwsza umowa stanowiła umowę na okres próbny. Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. (Dz.U.1998.21.94 j.t. z dnia 1998.02.16 w wersji 4 marca 2014 r. do: 3 listopada 2014 r.) 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. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony (art. 25¹ § 2 k.p.). Sąd mając na uwadze zapis art. 25¹ § 1 k.p. przyjął regulację prawną, według której zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nie określony. Przepis ten ma również zastosowanie w sytuacji, w której strony pomimo, iż faktycznie zawarły (w warunkach przewidzianych w tym przepisie) umowy o pracę - nadały im inną nazwę, np. umów zlecenia (wyrok SN z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX nr 1108547).

Sąd ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, od dnia 22 kwietnia 2014 roku do 19 września 2014 roku.

Oceniając roszczenie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania.

Pracownikowi, któremu wypowiedziano lub z którym rozwiązano bez wypowiedzenia umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę przysługuje – stosownie do żądania – roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p., art. 56 k.p.). Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest uregulowane w art. 52 i 53 k.p.

Strona pozwana naruszyła przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – rozwiązanie nastąpiło bez zachowania formy pisemnej i pisemnego wskazania przyczyny rozwiązania.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z kolei art. 36 § 1 pkt 1 k.p. wskazuje, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy. Tak było w przypadku powoda. Zatem żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie znajdowało oparcia w przepisach kodeksu pracy. Strona powodowa nie powoływała się na inne podstawy prawne, w szczególności przepisy cywilne, nie wykazała też przesłanek odpowiedzialności cywilnej, w szczególności faktu zaistnienia szkody w wyższej wysokości niż okres wypowiedzenia. W związku z powyższym Sąd zasądził jak w sentencji II wyroku, oddalając roszczenie o odszkodowanie w pozostałym zakresie.

Powód wniósł również o zasądzenie wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty. Biorąc pod uwagę, iż strony postępowania wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony oraz zeznania świadka M. S. i zeznania powoda Sąd ustalił, iż w okresie od dnia 1 do 13 lipca 2014 roku w zakładzie pracy pozwanej miał miejsce przestój w związku z czym pracownicy pozwanej korzystali w tym terminie z urlopu wypoczynkowego. Biorąc pod uwagę, iż powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony w terminie od dnia 22 kwietnia do dnia 19 września 2014 roku Sąd uznał, iż powód we wskazanym okresie również korzystał z urlopu wypoczynkowego. W stosunku do tego roszczenia zastosowanie ma przepis z art. 172 k.p., który stanowi, iż za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Strona pozwana nie wykazała w toku procesu, aby powód otrzymał

wynagrodzenie w pełnej wysokości na miesiąc lipiec 2014 roku, wobec czego Sąd nie miał wątpliwości, iż roszczenie powoda w tym zakresie należało zasądzić.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych Sąd przywołał treść przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Nadto Sąd podniósł, że zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się opóźnienia, 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 pozwanych w zakresie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2014 roku miało charakter terminowy i winno zostać spełnione z chwilą jego wymagalności.

Powód wnosił również o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2014 roku do września 2014 roku.

Odnosząc się do dyspozycji art. 151 § 1 k.p., art. 151¹ § 1 k.p., art. 151² k.p. Sąd Rejonowy zważył, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych. Sąd ustalił wymiar godzin w oparciu o uzupełniającą opinie biegłego z zakresu zatrudnienia i płac, która w ocenie Sądu była jasna, wiarygodna oraz w pełni odpowiadająca zakreślonej tezie dowodowej. Ponadto pełnomocnik strony pozwanej zakwestionował opinie biegłego jedynie wskazując, iż stron nie łączyła umowa o pracę, toteż czas dojazdów i powrotów do i od klienta nie powinien być doliczony w poczynionym przez biegłego wyliczeniu. Opinia nie została zakwestionowana merytorycznie, strona pozwana nie wskazała, aby biegły dokonał wyliczeń nieprawidłowo, a jedynie wskazała na spór prawny będący przedmiotem niniejszego postępowania. Biorąc pod uwagę zeznania powoda, dokumenty i opinię biegłego Sąd ustalił, iż powód pracował w miesiącu czerwcu 2014 roku w wymiarze 22 godzin i 45 minut, w związku z czym należna mu z tego tytułu kwota, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 16,75 zł wynosi 571,59 zł. W miesiącu lipcu 2014 roku powód przepracował w godzinach nadliczbowych 26 godzin i 30 minut, zatem przyjmując stawkę godzinową w wysokości 17,74 zł, kwota z tego tytułu wynosi 705,13 zł. W miesiącu sierpniu 2014 roku przepracował 11 godzin 20 minut, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 20,88 zł, kwota z tytułu nadgodzin wynosi 354,87 zł. W miesiącu wrześniu 2014 roku przepracował 5 godzin i 40 minut, przyjmując stawkę godzinową w wysokości 18,98 zł kwota należna z tytułu nadgodzin wynosi 161,31 zł. Bezsporne jest przy tym, iż pozwana nie wypłacała powodowi wynagrodzenia z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w związku z czym Sąd zasądził jak w punkcie IV sentencji wyroku.

W myśl art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął za skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Powód pierwotnie dochodził również zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014. Następnie na rozprawie na rozprawie w dniu 19 października 2016 roku powód cofnął powództwo w tym zakresie wraz z zrzeczeniem się roszczenia, na tę czynność nie była wymagana zgodna pozwanej. W związku z powyższym Sąd umorzył postępowanie we wskazanym wyżej zakresie.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c w punktach II, III i IV, a o kosztach procesu rozstrzygnął w oparciu o regulację zawartą w art. 100 k.p.c. Mając na uwadze, iż powód wygrał proces w 31,58% oraz, iż koszty ustanowienia pełnomocnika dla każdej ze strony wyniosły 1.860 zł - na podstawie § 11 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 462 ze zm.) w brzmieniu sprzed 1 sierpnia 2015 roku - Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 685,23 złotych (suma kosztów 3.720,00zł, pozwany poniósł 1.860zł, zaś winien ponieść jedynie 1.174,77).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623). Na koszty sądowe złożyły się wydatki związane z powołaniem do sprawy biegłego (łącznie 639,40zł)

oraz opłata sądowa (2.071zł). Wobec powyższego Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 855 złotych z tego tytułu tj. 31,58% ogólnej sumy kosztów.

Wyrok z dnia 31 października 2016 roku w zakresie pkt I, II, III, IV, VII i VIII zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, błędnej i sprzecznej z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, a także newszechstronnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przejawiającej się zwłaszcza w jednostronnym oparciu się na zeznaniach strony powodowej, a w szczególności:

a) pominięcie okoliczności, mającej istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a dotyczącej możliwości powierzenia przez powoda wykonania zlecenia osobie trzeciej, wynikającej bezpośrednio z treści dokumentów w postaci pięciu kolejnych umów zlecenia (vide umowa zlecenie nr: (...), (...), (...), (...), (...)) oraz z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej Spółki p. Z. S. (1), a w konsekwencji błędne uznanie, iż strony łączył stosunek pracy z uwagi na obowiązek osobistego świadczenia pracy, podczas gdy brak bezwzględnie obowiązującego osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę;

b) pominięcie w ocenie materiału dowodowego okoliczności dotyczącej niewyrażenia przez powoda w sposób formalny woli zawarcia umowy o pracę z pozwanym przy okazji podpisywania kolejnych umów zlecenie, wynikającej z dowodu z przesłuchania powoda oraz zeznań świadka M. S. (1) i przesłuchania Prezesa Zarządu pozwanej Spółki p. Z. S. (1), co doprowadziło do błędnego uznania, iż powód wyraził wobec pozwanego wolę zawarcia umowy o pracę;

c) pominięcie okoliczności, wynikającej z zeznań świadka M. S. (1) oraz przesłuchania powoda, iż w trakcie realizacji zlecenia istniała potrzeba udzielania powodowi wskazówek co do realizacji przedmiotu umowy zlecenia z uwagi na brak doświadczenia powoda w branży obuwniczej, co doprowadziło do bezpodstawnego przyjęcia, iż powodowi regularnie były wydawane „polecenia” przez świadka M. S. (1), a w konsekwencji nieprawidłowe uznanie, że powód wykonywał pracę pod kierownictwem świadka M. S. (1),

d) pominięcie okoliczności wynikającej z zeznań świadka R. K., iż zarówno wydanie przez stronę pozwaną sprzętu komputerowego osobom u niej zatrudnionym, a także stosowany u pozwanej formularz dot. wydawania sprzętu komputerowego były standardowe i były podpisywane zarówno przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenie, co doprowadziło Sąd I instancji do błędnego wniosku, iż sam fakt korzystania przez powoda ze sprzętu komputerowego pozwanego oraz podpisany przez niego formularz z góry przesądzą o pracowniczej podstawie zatrudnienia powoda.

Ponadto skarżący ewentualnie, z ostrożności procesowej na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd II instancji powyższych zarzutów dot. błędnego ustalenia przez Sąd I instancji istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, zarzucił wyrokowi Sądu I instancji:

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, błędnej i sprzecznej z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, a także newszechstronnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie dot. rzekomej pracy powoda w godzinach nadliczbowych, a zwłaszcza:

a) pominięcie okoliczności dot. czasu niezbędnego do sporządzenia raportów dla strony pozwanej, wynikającej z zeznań świadka M. S. (1) oraz świadka R. S. (1), które w uzupełnieniu z treścią dowodu z dokumentów w postaci raportów przygotowywanych przez powoda (załączonych do pozwu), prowadzą do jednoznacznego wniosku, iż czas zadeklarowany pierwotnie przez powoda na sporządzenie przedmiotowych raportów był znacznie zawyżony przy uwzględnieniu rzeczywistej treści raportów przygotowanych przez powoda oraz zeznań osób, które mają wiedzę w przedmiocie czasu niezbędnego do rzetelnego przygotowania rzeczonych raportów, co doprowadziło do niezasadnego ustalenia, iż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji doprowadziło do zasądzenia

na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a jednocześnie rzutowało na wiarygodność zeznań powoda, który ostatecznie zmienił diametralnie swoje zdanie w kwestii czasu poświęcanego na przygotowanie raportów;

b) jednostronną ocenę zeznań powoda oraz dokumentów stanowiących jego prywatne zestawienie czasu pracy, nie popartych żadnymi innymi dowodami, co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym:

a) art. 25¹ § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie, polegające na błędnym ustaleniu, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony począwszy od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku, w sytuacji gdy umowa o pracę na czas określony może przekształcić się w umowę o pracę na czas nieokreślony, przy spełnieniu warunków określonych w przedmiotowym przepisie, dopiero od dnia zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony, nie zaś od dnia zawarcia pierwszej umowy pomiędzy stronami;

b) art. 172 k.p. w zw. z art. 25¹ § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż powód w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 13 lipca 2014 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji przyznanie mu dodatkowego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2014 roku, w sytuacji gdy ww. okresie nastąpiła przerwa w zatrudnieniu powoda u pozwanej, pomiędzy drugą, a trzecią umową o pracę na czas określony, zaś ewentualne ustalenie, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony może mieć miejsce wyłącznie od dnia zawarcia trzeciej umowy o pracę tj. od dnia 14 lipca 2014 roku, nie zaś od dnia zawarcia pierwszej umowy z pozwanym, w związku z czym powodowi nie przysługiwało uprawnienie do skorzystania z urlopu wypoczynkowego.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w części uwzględniającej powództwo oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa, według norm przepisanych.

Ponadto, skarżący wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie nowego dowodu z dokumentu w postaci Zarządzenia nr 3 Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. z dnia 2 października 2009 roku w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych wraz z drukiem „Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych” na okoliczność zasad wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych obowiązujących u strony pozwanej oraz braku udowodnienia przez powoda, że pracował u strony pozwanej w godzinach nadliczbowych, którego powołanie przed Sądem pierwszej instancji nie było możliwe.

W dniu 12 kwietnia 2017 roku pełnomocnik powoda złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 października 2012 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku o dopuszczenie dowodu zgłoszonego w apelacji.

Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony

przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona w możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynikała później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c.. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyte o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Przede wszystkim zauważyć należy, że dokument, który nie był dotychczas załączony do akt sprawy pochodzi w całości z okresu sprzed wydania zaskarżonego wyroku. Nie można więc uznać, że zachodziły przeszkody w zgłoszeniu wniosku o dopuszczenie dowodu z tego dokumentu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Apelujący nie wykazał w sposób przekonujący, że powołanie rzeczonego dowodu w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie było możliwe ani że potrzeba powołania się nań wynikała później. Nie może przy tym umknąć uwadze, że stronę pozwaną reprezentował zawodowy pełnomocnik, który winien czuwać nad prawidłowym i terminowym zgłaszaniem twierdzeń oraz dowodów. Zatem niekorzystne dla strony rozstrzygnięcie nie może być impulsem do poszukiwania nowych dowodów.

Zgłoszenie przedmiotowego wniosku dowodowego na obecnym etapie sprawy nie mogło więc odnieść zamierzonego skutku procesowego i dlatego Sąd Okręgowy powyższy wniosek pominął.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Wbrew twierdzeniom apelacji zaskarżone rozstrzygnięcie nie jest obarczone błędnymi ustaleniami faktycznymi co do rzeczywistego stosunku prawnego łączącego strony i w konsekwencji niesłusznym ustaleniem, że powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę, co miałoby skutkować koniecznością zmiany albo uchylecia wyroku.

Brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż doszło do naruszenia art. 233 k.p.c., poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, polegającego na błędnym przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że łączący strony stosunek prawny miał charakter pracowniczy.

Z mocy art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłączenie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (wyroki SN z dnia: 20 listopada 2014 r. I PK 92/14 M.P.Pr. (...) -255, 20 czerwca 2007 r. I BP 64/06 LEX nr 567313, 5 listopada 2003 r. I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkł. (...) /14, 7 kwietnia 2009 r. I PK 215/08 OSNP 2010/23-24/283). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (v. wyrok SN z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18, wyrok SA w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (wyrok SN z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, wyrok SN z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca 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

zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok SA w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd meriti ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy jest prawidłowa. Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną; jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda. W oparciu zarówno o zeznania świadków, zeznania samego powoda, jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób bowiem przyjąć, iż cech charakterystycznych dla stosunku pracy - wskazując na więź prawną łączącą go ze stroną pozwaną - powód nie udowodnił.

Uznać należy, że łączący strony stosunek prawny zawierał w przeważającej mierze elementy stosunku pracy. Jak prawidłowo zostało ustalone przez Sąd Rejonowy powód: wykonywał pracę określonego rodzaju tj. jeździł w trasy od poniedziałku do czwartku w celu odwiedzenia klientów, zajmował się sprzedażą produktów pozwanej, czynił rozróżnienie co do sprzedaży tych produktów itp. Były to zatem czynności powtarzające się, realizowane w miejscu wskazanym i zaakceptowanym przez pozwanego oraz w czasie przez niego wyznaczonym. W każdy poniedziałek J. D. (2) musiał zjawić się w siedzibie pozwanego o 8:00 gdyż tam pobierał samochód, co musiał odnotować w zeszycie w stróżówce, następnie jechał w trasę i pracował do godziny 19:00, od wtorku do środy w godzinach 9:00-19:00, w czwartek od godziny 9:00 aż do czasu obsłużenia ostatniego klienta tj. w godzinach funkcjonowania sklepów, natomiast w piątek od godziny 8:00 do godziny 16:00 w biurze pozwanego. Powód wykonywał swoje zadania osobiście bez możliwości powierzenia wykonywania czynności innej osobie, otrzymywał wynagrodzenie ryczałtowe oraz był podporządkowany poleceniom położonych tj. Z. S. i jego córki M. S.. Powód był zobowiązany do wykonywania czynności od poniedziałku do czwartku zgodnie z ustaloną trasą zaakceptowaną przez Z. S. lub jego córkę zaś w piątek musiał być obecny w biurze pozwanego. Nie mógł zatem swobodnie wybrać miejsca świadczenia pracy czy też powierzyć innej osobie wykonanie zleconych mu przez pozwaną czynności. Nie umknęło przy tym uwadze Sądu Rejonowego, że powód pracował z wykorzystaniem sprzętu pozwanej (samochód, telefon, laptop i tablet), która ponadto opłacała rachunki za paliwo oraz pobyt w hotelach. Powyższe okoliczności nie dowodzą zatem, a wręcz przeczą iżby łączący strony stosunek prawny miał charakter cywilny sensu stricto. To znaczna przewaga elementów charakterystycznych (konstrukcyjnych) właśnie dla stosunku pracy sprawia, że przedmiotowa relacja prawna nie mogła być uznana za umowę zlecenia. Wszystkie wskazane elementy: stałe godziny i miejsce pracy zaakceptowane przez pozwaną, wymiar czasu pracy i podporządkowanie są charakterystyczne dla uregulowanego w kodeksie pracy stosunku pracy. Nie sposób w związku z tym znaleźć uzasadnienie dla podnoszonych w apelacji twierdzeń.

Zdaniem Sądu Okręgowego - wbrew wywodom apelacji - praca powoda była nadzorowana przez pozwaną. Przede wszystkim trasa wyjazdu musiała być zaakceptowana przez pozwaną, od poniedziałku do czwartku codziennie po skończonej trasie powód musiał złożyć elektroniczny raport z krótkim opisem spotkania u danego klienta. Ponadto M. S. telefonowała do powoda, aby sprawdzić na jakim etapie realizacji się znajduje. W piątek powód musiał być obecny w siedzibie pozwanej, gdzie musiał rozliczyć się z działem księgowości z odbytej trasy oraz pobrać zaliczki na przyszły tydzień, obowiązany był ustalić trasę na następny tydzień pracy. Trasa ta nie mogła być dowolnie ustalona, każdorazowo musiała być zaakceptowana przez M. S., Z. S. oraz A. B. podczas odprawy. W razie braku akceptacji powód musiał poprawiać plan trasy aż do skutku. W tej sytuacji niezasadne są twierdzenia apelacji, że powód samodzielnie ustalał trasę, a wszelkie działania pozwanej były jedynie wskazówkami czy sugestiami. Wbrew twierdzeniom skarżącego J. D. (1) nie miał w tym zakresie swobody działania. W piątek powód miał obowiązek stawić się w siedzibie pozwanego, na godzinę 8.00, zaś wszelkie spóźnienia wywoływały dyscyplinującą reakcję pracodawcy. W tym dniu odbywały się również spotkania, w których każdy przedstawiciel handlowy miał obowiązek uczestnictwa. Strona pozwana przedstawiała wówczas nowe wydruki, cenniki, rzeczy niezbędnych katalogów, nowe wzory itp. W piątek powód musiał również przekazać dodatkowe informacje, których nie zawarł w przesłanych raportach. I tak, powód wspólnie z M. S. omawiali przesłane wcześniej raporty, plany trasy, powód uzyskiwał od pracownika działu

handlowego wytyczne co do wykonywania czynności. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż powód wykonywał pracę pod nadzorem i ścisłym kierownictwem pozwanego.

W ocenie Sądu II instancji powód był też zobligowany do wykonywania bieżących poleceń przełożonych w ramach świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy. Powód był zobligowany realizować zaakceptowaną przez bezpośrednią przełożoną trasę spotkań z klientami oraz stosować się do zmodyfikowanego harmonogramu pracy w przypadku telefonicznie, sms -owo, ustnie czy też mailowo wydanego polecenia. Podobnie musiał stosować się do poleceń przełożonej, gdy wykonywał pracę w piątki w biurze pozwanego - porządkował wzornice, wyjmował z toreb wzory i przepakowywał je w gotowe wyroby, porządkował magazyn itp. Zebrany w sprawie materiał dowodowy tj. zeznania świadków i powoda potwierdzają, iż J. D. (1) były wydawane polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy, które musiały być przez niego realizowane. Taki stan rzeczy nie ma nic wspólnego z nadzorem nad wykonaniem zlecenia także określanego ramowo - gdy wykonanie jego przedmiotu sprowadza się do wykonania kolejnych zadań. W istocie dający zlecenie ma prawo oczekiwać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże kontrola nad wykonaniem zlecenia nie może być utożsamiana z prawem do bieżącego wydawania poleceń dotyczących pracy i oceny sposobu ich realizacji, lecz co najwyżej ze sprawdzeniem jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Niemniej jednak wskazówki dającego zlecenie, nie mogą prowadzić do zmiany zlecenia jako takiego. Tymczasem - jak wynika z materiału dowodowego sprawy - obowiązki powoda nie ograniczały się jedynie do czynności określonych w zawartej umowie lecz obejmowały też inne czynności doraźne. Przy czym powód nie tylko miał wykonywać pracę zgodnie ze standardami określonymi przez pozwanego, ale i nie mógł odmówić wykonania poleceń dotyczących zadań wypadkowych: pracy w magazynie albo w centrum produkcji obuwia czy też obsługi stanowiska BUT-S na targach. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 214). Powód miał bezpośrednich dwóch zwierzchników służbowych – Z. S. oraz jego córkę M. S., polecenia których był zobowiązany wykonywać i którzy decydowali o tym, kiedy, co i jak miało być zrealizowane. Polecenia wydawano mu zarówno ustnie, telefonicznie, jak i mailowo. Powód nie mógł decydować o miejscu pracy, ponieważ plan konkretnej trasy wymagał zawsze akceptacji przełożonej. Wszelkie przypadki niesubordynacji mogły zaś skutkować zakończeniem współpracy. Co zresztą miało miejsce w sytuacji, gdy powód odmówił przyścia w sobotę i został zwolniony w trybie natychmiastowym. W związku z tym zawarte w apelacji twierdzenia o braku wykonywania przez powoda pracy podporządkowanej należy uznać za oderwane od ewidentnego w tej mierze stanu faktycznego.

Jak słusznie ustalił Sąd I instancji nie można przy tym przyjąć, że przy wykonywaniu pracy powód mógł posłużyć się zastępcą. Bezsprzecznie, choć zgodnie z literalną treścią umowy takie uprawnienie mu przysługiwało, powód nie mógł powierzyć realizacji czynności osobie trzeciej, ponieważ musiał uzyskać zgodę pracodawcy na takie rozwiązanie. Ponadto musiałaby być to osoba posiadająca branżowe doświadczenie. J. D. (1) potrzebował tymczasem okresu 3 tygodni dla uzyskania zdolności samodzielnego wykonywania pracy przedstawiciela handlowego wobec czego znalezienie odpowiedniej osoby trzeciej i zaakceptowanie jej przez przełożonych nie było realnie możliwe. Dlatego - wbrew twierdzeniom apelacji – możliwość zastępowania powoda przez inną osobę była czysto teoretyczna. Co do obowiązku osobistego wykonywania pracy przez powoda nie może, w tej sytuacji, być żadnych wątpliwości.

Powyższe okoliczności nie dowodzą zatem cywilnoprawnego charakteru relacji łączącej strony w okresie objętym sporem. Natomiast znaczna przewaga elementów charakterystycznych właśnie dla stosunku pracy powoduje, że przedmiotowy stosunek prawny nie mógł być uznany za umowę zlecenia. Wszystkie wskazane elementy, jak stałe godziny i miejsce pracy, wymiar czasu pracy i podporządkowanie są charakterystyczne dla uregulowanego w kodeksie pracy stosunku pracy. W związku z tym argumentację podniesioną w apelacji należy uznać za nieuzasadnioną. W ocenie Sądu Okręgowego, niepracowniczego charakteru zatrudnienia nie dowodzi też fakt kilkukrotnego podpisania przez powoda umów zleceń, co zdaniem apelanta wskazuje na wolę powoda świadczenia pracy w charakterze zleceniobiorcy. Odnosząc się do tak przyjętej tezy podnieść należy, iż umowa zlecenia była de facto powodowi narzucona. I choć pierwotnie obiecywano powodowi zawarcie po okresie „próbny” umowy o pracę, to obietnicy tej nie dochowano. Jednak wbrew wywodom apelacji okoliczność zgody powoda na zawarcie kolejnych umów

zlecenia, a przez to faktycznej jego w tym zakresie woli, nie ma decydującego znaczenia. Sąd Najwyższy podkreślił, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 375, 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07). Natomiast w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 449). Tymczasem w przedmiotowej sprawie - co zostało już wykazane - łączący strony stosunek prawny miał znacząco przeważające cechy stosunku pracy. Wola stron, czy też nazwa umowy nie miała w tych okolicznościach decydującego znaczenia.

Konkludując uznać należy, iż prezentowana w tym zakresie argumentacja apelacji jest chybiona i jako taka, nie podlega uwzględnieniu. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powoda z pozwanym w okresie od 22 kwietnia 2014 roku do 19 września 2014 roku łączyła umowa o pracę.

Nie zyskują instancyjnej akceptacji także zarzuty dowolnej i błędnej oceny materiału dowodowego w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Wbrew twierdzeniom apelacji zbędnym było analizowanie zeznań świadka M. S. (1) oraz świadka R. S. (1), czy też raportów przygotowywanych przez powoda pod kątem rzeczywistego czasu potrzebnego na ich sporządzenie. Nie było także potrzeby prowadzenia postępowania w celu ustalenia czy wskazany przez powoda czas pracy jest czasem zawyżonym. Podstawą do ustalenia wymiaru czasu pracy powoda w okresie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. były bowiem delegacje wyjazdów służbowych. Dokumenty te wskazywały terminy odbywania podróży służbowych, czas potrzebny na ich realizację tj. godzinę rozpoczęcia i godzinę zakończenia pracy przedstawiciela handlowego. Przy czym, co istotne, wszystkie te dokumenty wyjazdów służbowych zostały przez pozwanego zatwierdzone. Domniemywać więc należy, że pozwany zapoznał się z ich treścią i nie miał żadnych uwag skoro akceptował je do dalszej realizacji przez dział księgowy. Dlatego też zbędnym było czynienie rozważań w kierunku wskazanym przez apelującego, skoro dowody w postaci dokumentów w sposób bezsporny wskazywały na ilość godzin przepracowanych danego dnia przez powoda. A zatem to nie prywatne zapisy - które de facto zostały sporządzone w oparciu o delegacje - ale dokumenty potwierdzające odbycie podróży służbowych przez powoda były dowodem uprawniającym do poczynienia ustaleń odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych i jej wymiaru. Jak wynika z akt sprawy powoda obowiązywał 8 godzinny dzień pracy. W związku z tym ilość godzin przekraczających tę normę stanowiła o pracy w godzinach nadliczbowych. Ze złożonych delegacji wyjazdów służbowych wynika bezspornie, że powód przekraczał normę czasu pracy. W związku z tym zasadne było - zgodnie z wyliczeniami biegłego, których strona pozwana od strony matematycznej nie negowała - zasądzenie na rzecz powoda kwot w wyroku określonych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podobnie nie było podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony począwszy od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku, w sytuacji gdy umowa o pracę na czas określony może przekształcić się w umowę o pracę na czas nieokreślony, przy spełnieniu warunków określonych w przepisie art. 25¹ § 1 k.p. , dopiero od dnia zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony, nie zaś od dnia zawarcia pierwszej umowy pomiędzy stronami. Sąd Okręgowy nie kwestionuje tak wyinterpretowanej normy prawnej. Zauważa natomiast, że J. D. (1) już w pozwie zawarł żądanie ustalenia istnienia w całym okresie spornym umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i żądanie to podtrzymywał konsekwentnie aż do zamknięcia rozprawy. Tymczasem strona pozwana - choć była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika procesowego - nie odniosła się do kwestii rodzaju spornej umowy o pracę,

kwestionując wyłącznie taki jej charakter prawny poprzez podtrzymywanie twierdzenia o obowiązywaniu umów strictly cywilnych. Zgodnie z art.210 § 2 k.p.c. każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powód podjął pracę u pozwanego w dniu 22.04.2014 r. Warunki swego zatrudnienia powód omawiał wcześniej z Prezesem Zarządu Z. S. (1) oraz M. S. (1) – bezpośrednim przełożonym powoda. W trakcie tych rozmów mowa była o podjęciu przez powoda zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Tak obrane przez powoda przytoczenie faktów, odniesione do treści żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w oparciu o umowę bezterminową dawało Sądowi Rejonowemu podstawę do przyjęcia, że pierwotnie zamiarem stron było zawarcie takiej właśnie umowy, czyli umowy o pracę na czas nieokreślony. Znalazło to swój wyraz judykacyjny w treści rozstrzygnięcia uwzględniającego – wobec wykazania cech konstrukcyjnych stosunku pracy -roszczenie o ustalenie. Powyższej oceny nie zmienia okoliczność zawarcia pierwszej umowy zlecenia „na próbę” w celu późniejszego zawarcia umowy o pracę, gdyż umowa „na próbę” jako przyjęta z warunkiem zawieszającym nie może być utożsamiana z umową na okres próbny w rozumieniu kodeksu pracy. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że nawet zgodnie z argumentacją apelanta w chwili rozwiązania przedmiotowego stosunku prawnego sporna umowa była umową bezterminową, co także uzasadniało zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości odpowiadającej reżimowi prawnemu tego rodzaju umowy.

Nie ma także podstaw do podzielenia zarzutu apelacji dotyczącego nieprawidłowego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, iż powód w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 13 lipca 2014 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jak wynika z poczynionych ustaleń, powoda z pozwaną łączył w całym okresie tj. od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 19 września 2014 roku stosunek pracy. W związku z tym fakt niepodpisania przez pozwaną z J. D. (3) w okresie od dnia 1 lipca do dnia 14 lipca 2014 roku kolejnej umowy zlecenia nie sprawia, iż w tym czasie stosunek pracy nie istniał z uwagi na brak umowy zlecenia. Powód, podobnie jak wszyscy pracownicy pozwanego korzystał z przymusowego urlopu wypoczynkowego z uwagi na przestój w firmie. Brak było podstaw, aby powód miał ponosić ujemne konsekwencje nieprawidłowego zachowania strony pozwanej, która w sposób świadomy podpisywała umowy zlecenia oraz tworzyła „puste” w sensie prawnym okresy z uwagi na przestój firmy. To pracodawca ponosi ujemne konsekwencje ryzyka gospodarczego przy prowadzeniu działalności i nie może przerzucać na pracowników ciężaru związanego z gorszą koniunkturą, a w przypadku przestoju w produkcji pozbawiać pracowników wynagrodzenia. Skoro stosunek prawny łączący powoda z pozwaną miał charakter pracowniczy nie może on ponosić ujemnych konsekwencji kreowania w sposób celowy przez Spółkę stanu prawnego nie odpowiadającego nie odpowiadającego faktycznej więzi prawnej. Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że zarzuty apelacji we wskazanym zakresie nie mogły się ostać.

Na koniec zwrócić należy także uwagę, że apelacja nie czyni zadość wymaganiom tego środka odwoławczego. Zaskarżając bowiem wyrok w zakresie pkt VII i VIII strona pozwana nie wskazała w apelacji, na czym miałyby polegać wadliwość orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie zasądzonych na rzecz pozwanego od strony powodowej kosztów postępowania, czy też obciążenia pozwanej kosztami sądowymi, a w szczególności, które rozważania Sądu w jej ocenie są błędne i jakie konkretne przepisy zostały zaskarżonym rozstrzygnięciem naruszone. Na rozprawie apelacyjnej strona pozwana nie była obecna, a zatem pozbawiła się możliwości przedstawienia uzasadnienia do tak określonego zakresu zaskarżenia. W tej sytuacji Sąd Okręgowy nie miał możliwości merytorycznego wypowiedzenia się we wskazanym zakresie i dokonania oceny prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia w kierunku, którego apelacja nie wyznaczyła.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzają bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego oraz wyczerpującej oceny materiału dowodowego i wynikających z niej wniosków. Skarżący w żaden sposób nie podważył logiczności wywodów Sądu pierwszej instancji. Z tych też względów zarzuty apelacyjne nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na

rzecz powoda J. D. (1) kwotę 577,50 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję a to, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

Przewodniczący Sędziowie

E.W.