

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 maja 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I ustalił, że strony M. M. (1) i (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od 1 lipca 2013 roku do dnia 24 października 2014 łączył stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku magazynier-kierowcy, na podstawie kolejnych umów o pracę: na okres próbny od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 września 2013 roku, na czas określony od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku i na czas określony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 lipca 2015 roku;

II zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. M. (1):

1. tytułem 50% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowej normy czasu pracy kwotę 1.311 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- od kwoty 27 zł od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 18 zł od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 93 zł od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 123 zł od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 162 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 84 zł od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 177 zł od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 96 zł od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 93 zł od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 111 zł od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 105 zł od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,
 - od kwoty 90 zł od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- Od kwoty 132 zł od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,

2. tytułem 100% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w związku pracą w soboty kwotę 1.080 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- od kwoty 102 zł od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 102 zł od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 78 zł od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 138 zł od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 90 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 96 zł od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 30 zł od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 42 zł od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 78 zł od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 78 zł od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 126 zł od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 120 zł od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;

3. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty 2.112 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 października 2014 roku do dnia zapłaty;

4. tytułem wynagrodzenia za 5 dni urlopu wypoczynkowego udzielonego w dniach od 14 do 18 października 2013 roku kwotę 480 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

III zobowiązał (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do wydania na rzecz M. M. (1) świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 24 października 2014 roku;

IV oddalił powództwo w pozostałej części;

V nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.192 zł tytułem kosztów sądowych;

VI nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.326,23 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

M. M. (1) zawarł z pozwanym trzy umowy zlecenia. Umowa zlecenia nr (...) z dnia 1 lipca 2013 roku, zawarta została na okres od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 września 2013 roku. Jej przedmiotem było wykonanie czynności polegających na sprzedaży produktów Z., dostarczaniu towarów do Klientów Zleceniodawcy i przyjmowaniu zwrotów, przyjmowaniu gotówki za dostarczony towar od Klientów Zleceniodawcy oraz natychmiastowym jej przekazaniu do Kasy Oddziału, rozkładaniu towarów w magazynie - według wskazówek i wytycznych przekazanych zleceniobiorcy przez zleceniodawcę.

Umowa zlecenia nr (...) z dnia 1 października 2013 roku została zawarta na okres od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku. Jej przedmiotem było wykonanie czynności polegających na: sprzedaży towarów z oferty zleceniodawcy, rozkładanie towaru na magazynie, dostawa towaru do klientów zleceniodawcy według wskazówek i wytycznych przekazanych przez zleceniodawcę.

Umowa zlecenia nr (...) z dnia 25 sierpnia 2014 roku została zawarta na okres od 1 września 2014 roku do dnia 31 lipca 2015 roku. Przedmiotem umowy było wykonanie czynności polegających na: sprzedaży towarów z oferty zleceniodawcy, rozkładanie towaru na magazynie, dostawa towaru do klientów zleceniodawcy w Oddział Ł. - Piłsudskiego 2 według wskazówek i wytycznych przekazanych przez zleceniodawcę.

Umowy zlecenia zawarte pomiędzy pozwanym, a M. M. (1) zawierały tożsame zapisy. W § 3 wskazywały, iż z uwagi na charakter wykonywanych czynności zleceniobiorca miał obowiązek wykonywania zlecenie samodzielnie, samodzielnie miał również decydować o czasie, w jakim będzie wykonywał zlecenie, i w tym celu zleceniobiorca przed rozpoczęciem każdego miesiąca kalendarzowego, w okresie obowiązywania umowy miał deklarować zleceniobiorcy na piśmie, w jakich terminach i w jakich godzinach będzie wykonywał zlecenie w danym miesiącu. Zleceniobiorca nie mógł powierzyć zgodnie z § 6 wykonywania czynności będącego przedmiotem umowy osobie trzeciej, chyba

że zleceniodawca wyraził na to zgodę wyrażoną na piśmie pod rygorem nieważności. Zastępca odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia względem zleceniodawcy, natomiast zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za czynności swojego zastępcy jak za swoje własne działanie lub zaniechanie. § 7 regulował kwestie wynagrodzenia, i tak w zamian za należyte wykonanie umowy zlecenia zleceniobiorca miał otrzymywać od zleceniodawcy wynagrodzenie miesięczne obliczone jako iloczyn liczby godzin, w jakich zleceniobiorca wykonywał umowę w danym miesiącu kalendarzowym oraz kwoty 12,05 zł brutto za jedną godzinę pracy. Podstawą wyliczenia miał być zaakceptowany i podpisany przez zleceniodawcę i zleceniobiorcę miesięczny wykaz godzin. Ponadto w przypadku szczególnie starannego wykonania Umowy zleceniobiorca mógł otrzymać od zleceniodawcy według jego uznania dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez zleceniodawcę. Wynagrodzenie wraz z dodatkowym wynagrodzeniem było płatne do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, którego dotyczy, przelewem na rachunek bankowy zleceniobiorcy. Zleceniodawca zgodnie z § 9 umowy miał obowiązek zapewnienia zleceniobiorcy materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania umowy, za które zleceniobiorca ponosił odpowiedzialność materialną. Każda ze stron mogła na podstawie § 10 wypowiedzieć umowę w formie pisemnej pod rygorem nieważności, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi 7 dni. W przypadku niewykonaniu lub nienależytego wykonania umowy przez zleceniobiorcę, zleceniodawca mógł rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym. Umowa zawierała również zapis, iż w sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego (§12).

Wynagrodzenie jednomiesięczne M. M. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.326,23 zł.

O stanowisku pracy u pozwanego powód dowiedział się od jednego z jej pracowników. Powód odbył rozmowę kwalifikacyjną z M. G. (1), który poinformował powoda, iż jest wolne stanowisko magazyniera. M. G. informował powoda, iż zostanie on zatrudniony na podstawie umowy zlecenia na okres trzech miesięcy, z późniejszą możliwością zmiany charakteru zatrudnienia na umowę o pracę, jednakże miało się to wiązać z niższą stawką wynagrodzenia.

O podstawie zatrudnienia decydowało zapotrzebowanie w danej chwili oraz rodzaj pracy. Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia mają węższy zakres obowiązków, aniżeli osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. I tak magazynier zatrudniony na podstawie umowy zlecenia ma w obowiązku jedynie rozkładać towar, natomiast magazynier zatrudniony na podstawie umowy o pracę wystawia również faktury, ściągą z serwera zamówienia, nadaje adresy w magazynie.

W pierwszym miesiącu pracy powód pracował jako magazynier, a do jego obowiązków należało wówczas przyjęcie towaru, wydanie towaru, rozniesienie towaru po magazynie, sprawowanie pieczy nad magazynem. Razem z powodem pracowało około 10 magazynierów między innymi p. Ł., M. R., M. H..

Na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było 4 pracowników, pozostałe osoby na podstawie umowy zlecenia. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę było przywilejem tak zwanych „starych pracowników”. Pracownicy pracowali razem na zmianie i wykonywali te same czynności bez względu na podstawę zatrudnienia.

J. Ł. (1) decydował czy zleceniobiorca pracujący na magazynie będzie pracował 8 czy 12 godzin. Uzgodnienia co do czasu pracy J. Ł. ustalał z zleceniobiorcą z dnia na dzień, wymagał on od zleceniobiorców, aby informowali go o nieobecności w pracy.

W okresie spornym pozwany zatrudnił jednego pracownika na stanowisku kierowcy na podstawie umowy o pracę - P. P. (1). Zakres obowiązków P. P. był tożsamy z obowiązkami zleceniobiorców, z tą różnicą, iż pracę wykonywał w ciągu 8 godzin. Po odejściu P. P. z pracy powód zajął jego stanowisko.

Po 2-3 tygodniach pracy na magazynie, powodowi zaproponowano, aby przeszedł na stanowisko kierowcy. Powód pytał wówczas M. G. (1) o możliwość zawarcia umowy o pracę, jednak M. G. (1) odmówił wskazując, iż bez względu na stanowisko, powoda będzie obowiązywać umowa zlecenia. Powód wyraził zgodę na zmianę stanowiska. Powód nie

podpisywał nowej umowy zlecenia, kontynuował umowę wcześniej podpisaną. Kierownikiem powoda został M. G. (1). Pozwany zatrudniał 3 kierowców jeżdżących po terenie Ł., wszyscy byli zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia.

Pracując na stanowisku kierowcy pracownik przychodzi do oddziału, gdzie miał przygotowany towar w przedmagazynie. Towar ten musiał zapakować do samochodu, a następnie rozwieźć po klientach.

Jako kierowca powód był odpowiedzialny za towar, odbierał pieniądze od klientów, rozliczał korekty.

M. G. (1) wskazywał powodowi od kogo należy odebrać pieniądze. M. G. (1) wydawał powodowi polecenia np. aby odebrał od niego klucze, zakupił torby foliowe.

Kierowca po każdej trasie miał obowiązek rozliczyć się z pobranych pieniędzy na podstawie dokumentu KP.

Powód pracował w systemie trzy zmianowym według ustalonego grafiku pracy. Grafiki pracy dla osób pracujących na magazynie układał kierownik magazynu (...), natomiast dla kierowców M. G. (1). Grafiki obejmowały prace zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia. Praca była zaplanowana na 6 dni w tygodniu, w wymiarze około 9 godzin. Grafiki były ogólnie narzucone, powód nie miał możliwości ingerowania w jego kształt. Grafiki były ustalane głównie w oparciu o ilość dostępnych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W okresie zatrudnienia powód podpisywał dokument o nazwie deklaracja dyspozycyjności, który był dokumentem tożsamym do grafiku pracy.

Kartę dyspozycyjności podpisywali jedynie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia. Karta była w pełni wypełniona, dane były na niej nadrukowane. Kartę dla pracowników magazynu wypełniał p. Ł.. Kartę dyspozycyjności dla kierowców wypełniał p. G.. Kartę dyspozycyjności pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia podpisywali na początku miesiąca pracy.

Powód zajmując stanowisko kierowcy pracował w godzinach 7:00 - 16:00/17:00, w zależności od okresu jaki panował. Powód pracował od poniedziałku do piątku, a niekiedy również w soboty w godzinach od 7:30 do godziny 10:30.

Powód nie miał możliwości samodzielnego ustalenia godzin pracy, gdyż wyjazd z towarem do klienta był o stałych godzinach 7:30, 10:30 oraz 14:00. Trasę była wyznaczona na podstawie zamówień jakie trzeba było dostarczyć konkretnego dnia.

U pozwanego obowiązywał również dokument harmonogram godzin, który był codziennie uzupełniany przez zleceniobiorców poprzez wpisywanie godziny przyjazdu i wyjścia z oddziału.

Powód w razie nieobecności nie miał możliwości zastąpienia się inną osobą.

W sytuacjach awaryjnych, gdy potrzebne było zastępstwo, w trasę wysyłana była osoba zatrudniona na stanowisku sprzedawcy wyznaczona przez M. G. (1).

U pozwanej w okresie ostatnich 14 lat pracy nie miała miejsca sytuacja, aby któryś z zleceniobiorców został zastąpiony przez osobę z zewnątrz. Zleceniobiorca musiał poinformować pozwanego ile czasu nie będzie go w pracy.

M. G. (1) informował zleceniobiorców o wszelkich sprawach organizacyjnych, sugestiach klientów, z nim zleceniobiorcy rozmawiali o dniach wolnych bądź pilnych sprawach związanych z pracą.

W październiku 2013 powód miał zaplanowane dni wolne, za które nie otrzymał wynagrodzenia.

Pracownicy, w tym powód korzystali z samochodu udostępnionego przez pozwanego. Pozwana opłacała ubezpieczenie samochodu.

W latach 2008-2012 pozwany zatrudniał osoby na podstawie umowy o pracę. Osoby te pracowały w podobnym systemie organizacji czasu pracy. W chwili gdy centrala poinformowała o możliwości zatrudnienia pracowników na podstawie umowy zlecenia, z kierowcami nawiązywano głównie współpracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Zleceniobiorcy nie wystawiali pozwanemu rachunków.

W okresie zatrudnienia powód pytał M. G. (1) o możliwość zawarcia umowy o pracę.

Powód dopytywał się o zmianę charakteru zatrudnienia średnio 2 razy w miesiącu. W sierpniu 2014 roku powód trafił do szpitala. Po powrocie do pracy powód ponownie podjął z M. G. (1) rozmowę na temat zawarcia umowy o pracę. W odpowiedzi M. G. wskazał, iż zapyta się w centrali o taką zmianę podstawy zatrudnienia. Wówczas powód prawie codziennie pytał się kierownika czy zostanie z nim zawarta umowa o pracę. Powód w październiku 2014 roku otrzymał odpowiedź, iż pracodawca nie nawiąże z nim stosunku pracy. W kolejnych dniach powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy zlecenia.

Oświadczeniem woli z dnia 17 października 2014 roku pozwany wypowiedział M. M. (1) umowę zlecenia nr (...) zawartą w dniu 25 sierpnia 2014 roku z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia.

Pozwany sporządził notatkę na okoliczność wręczenia M. M. oświadczenia woli, w którym wskazał, iż powód odmówił złożenia podpisu pod dokumentem.

Kierowcy nie chcieli dopytywać się o możliwość zawarcia umowy o pracę, gdyż pozwany rozwiązywał umowy zlecenia z tymi osobami.

M. M. w 2013 roku przepracował kolejno: w lipcu - 214 godzin, w sierpniu - 193 godzin, we wrześniu - 197 godzin, w październiku - 169,5 godzin, w listopadzie - 197,5 godzin, w grudniu 157,5 godzin.

Powód w 2014 roku przepracował kolejno: w styczniu - 182 godzin, w lutym - 151 godzin, w marcu - 180,5 godziny, w kwietniu - 191,5 godzin, w maju - 192 godzin, w czerwcu - 194,5 godzin, w lipcu - 206 godzin, w sierpniu - 152 godzin, w wrześniu - 195,5 godzin, w październiku - 119,5 godzin.

W dniach 21, 22 maja 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Ł. przeprowadził kontrole u pozwanego (...) Spółka z o. o. Oddział w Ł.. Następnie w dniach 7, 8 lipca 2015 roku przeprowadzono kontrolę (...) Sp. z o. o w W., która dotyczyła prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia w Oddziale Firmy w Ł. przy Al. (...). Kontrolę przeprowadzała starszy inspektor pracy - główny specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. R. Ł..

Dokonując powyższych ustaleń Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. G. (1), który zeznał, iż praca powoda nie była podporządkowana oraz powód nie miał przełożonego. Twierdzenia te – w ocenie tego Sądu - nie korespondują w całości z zeznaniami powoda, świadków powołanych w sprawie, w tym A. J. (1), a przede wszystkim przeczą temu zeznania, które M. G. (1) składał podczas przeprowadzanej w zakładzie pracy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wówczas świadek wskazywał, iż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia nie decydują w pełni w jakim czasie będą pracować, gdyż ich godziny pracy muszą być dostosowane do grafików pozostałych pracowników. Ponadto świadek przed Inspektorem Pracy przyznał, iż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia, na stanowisku kierowcy pracują w stałych godzinach pracy: od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 17:00 oraz w soboty od 7:30 do 11:00. Ponadto świadek wskazał, iż mówi kierowcą gdzie mają jechać przed rozpoczęciem pracy. Powyższe świadek M. G. potwierdził w swoich zeznaniach w sprawie.

Sąd Rejonowy nie dał także wiary zeznaniom świadka J. Ł. (1) w zakresie w jakim zeznał, iż zleceniobiorcy nie pracowali o stałych godzinach pracy, mogli przychodzić w różnych godzinach, sami ustali godzinę i kolejność trasy. Przeczą temu zeznania samego świadka jak i również zeznania świadków zgłoszonych w toku procesu przez stronę powodową

i stronę pozwaną. Świadkowie A. J. (1), M. G. (1), M. H. zeznali, iż kierowców obowiązywały stałe godziny wyjazdu z towarem do klienta, zatem nielogiczne byłoby uznanie, iż kierowcy mogli w pierwszej kolejności przychodzić o różnych godzinach pracy skoro swoje obowiązki wykonywali zgodnie z przyjętym harmonogramem oraz aby sami mogli decydować o kolejności trasy skoro wszelkie zamówienia były przygotowywane przez magazynierów i pozostawione do zabrania w przedmagazynie.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady należało uwzględnić.

Powołał się na wstępie na przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba 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 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859).

Sąd Rejonowy powołał się także na ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, które wskazuje, że - 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 przyszlých świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Sąd Rejonowy wskazał, że nie ma wątpliwości, iż powód M. M. (1) miał interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 §1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Sąd meriti wskazał, że zgodnie z regulacją art.22 §1 k.p. – stanowiącego definicję legalną stosunku pracy - przez nawiązanie tego stosunku 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. Podniósł przy tym, że z treści art.22 §1¹ k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy- w ocenie Sądu I instancji - należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez

pracodawcę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd Rejonowy podkreślił, 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). Cechami stosunku pracy, które również nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego.

Sąd I instancji przyznał, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57); jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 §1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia – w ocenie Sądu meriti - wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Podnieść jednak – zdaniem Sądu I instancji - należy, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zlecanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

Elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przed wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy

w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

Nawiązując do powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż bez znaczenia jest nazwa jaka została nadana umowie łączącej strony postępowania, natomiast ocenie podlega jej sposób wykonywania i w konsekwencji ustalenie czy umowa łącząca strony posiadała cechy charakterystyczne umowy cywilnoprawnej czy umowy o pracę.

Wskazał, że M. M. (1) świadczył odpłatnie pracę na stanowisku magazynier-kierowca na rzecz pozwanego; powód udając się na rozmowę został poinformowany, iż zostanie z nim zawarta umowa zlecenia, jednakże liczył, iż z czasem pracodawca zawrze z nim umowę o pracę. W ocenie Sądu stosunek łączący powoda z pozwaną spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy.

Najbardziej istotną cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest – w ocenie Sądu I instancji - bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie zlecenia. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 roku w sprawie I PKN 370/99, OSNAP 2001/7/214, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco.

Ustalając faktyczną podległość służbową powoda Sąd Rejonowy oparł się na jego zeznaniach, oraz zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, w tym osób pełniących funkcje kierownicze w firmie, z których to dowodów bezspornie wynika, iż na początku zatrudnienia J. Ł. (1), a w kolejnych okresach pracy M. G. (1) bezpośrednio wydawali powodowi polecenia związane z organizacją jego pracy. Świadkowie p. G. oraz p. Ł. co prawda próbowali wykazać, że powód nie był im podporządkowany jednakże bezskutecznie. J. Ł. (1) - kierownik magazynu wskazywał, iż to nie powód decydował o tym ile danego dnia miał przepracować godzin, co więcej wskazał, iż nie dosyć, że to świadek wskazywał czy w danym dniu zleceniobiorca przepracuje 8 czy 12 godzin to jeszcze uzgodnienia te były podejmowane z dnia na dzień. Ponadto kierownicy danych działów firmy pozwanego kontrolowali karty wypracowanych godzin zleceniobiorców, i tak karty osób pracujących na magazynie kontrolował J. Ł., natomiast w stosunku do zleceniobiorców - kierowców kontrole kart sprawował M. G. (1). Powód nie miał swobody działania - to zamówienia naszykowane dla wskazanych klientów

w zasadzie decydowały o tym gdzie powód jaką trasę miał zrobić danego dnia. Praca powoda była pracą ściśle podporządkowaną. Powód pracował zgodnie z góry określonym grafikiem pracy, świadcząc pracę w stałych porach od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 16:00 bądź 17:00, niekiedy powód pracował w soboty w godzinach od 7:30 do 10:30. Przy przyjeździe i wyjściu z pracy musiał wpisać się na harmonogram godzin. Należy zatem wskazać, 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.

Sąd I instancji uznał, że powód nie mógł dobrowolnie opuścić miejsca świadczenia pracy, wszelkie nieobecności był zobowiązany zgłaszać kierownikowi, który wówczas szukał zastępstwa, mimo zapisów umowy nie mógł zostać zastąpiony osobą trzecią, ponieważ kierownik dokonywał w takiej sytuacji zmian w grafiku jedynie z uwzględnieniem osób zatrudnionych u pozwaney.

W ocenie Sądu meriti pozwany nie oczekiwał od powoda świadczenia pracy zgodnie z postanowieniami umowy zlecenia, gdyż niemożliwym było powierzenie wykonywania czynności osobie trzeciej, o czym poświadczył również świadek M. H., który zeznał, iż próbował uzyskać zgodę od pozwanego na zastąpienie jego osoby osobą trzecią. Świadek nie uzyskał zgody, a ponadto otrzymał informację, iż to świadka pozwany darzy zaufaniem i trudno by było znaleźć osobę trzecią, na której zastępstwo zgodziłby się pozwany. Pozwany podczas nieobecności w pracy

zleceniobiorcy zastępował go innym zatrudnionym przez niego pracownikiem. Podobne sytuacje mają także miejsce w ramach stosunków pracy. Sąd Rejonowy podzielił w tym względzie wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2007 roku (I UK 221/06, LEX nr 948780) pogląd, iż uznaniu prawnopracowniczego 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego § 3 umów zlecenia stanowiący, iż powód samodzielnie miał decydować o czasie, w jakim będzie wykonywał zlecenie nie znajdowało odzwierciedlenia w rzeczywistości. Pozwany w celu realizacji tego postanowienia kazał podpisywać powodowi kartę dyspozycyjności przed rozpoczęciem każdego miesiąca kalendarzowego, wskazując w jakich terminach i w jakich godzinach będzie wykonywał zlecenie w danym miesiącu. Jak wynika z materiału dowodowego to nie powód wskazywał czas, w którym będzie pracował. Powód otrzymywał wypełnioną wcześniej kartę, którą miał jedynie podpisać godząc się na pracę we wskazanym przez pozwanego czasie.

Kolejną okolicznością wykazującą – zdaniem Sądu meriti - charakter podporządkowania w pracy świadczonej przez powoda jest fakt, iż przed przystąpieniem do pracy powód był informowany do jakich klientów ma jechać, niekiedy M. G. wskazywał od kogo winien odebrać pieniądze bądź wydawał inne polecenia.

Sąd ten uznał, że z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Opisuje ona sposób wykonywania zobowiązania nałożonego na pracownika, który nie może polegać na wykonaniu jednorazowej czynności, ani też ograniczać się do kilku incydentalnych prac. Praca świadczona w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Poza wszelką wątpliwością zostaje okoliczność, iż praca wykonywana przez powoda miała charakter ciągły, specyficzny dla umowy o pracę. Powód bowiem nie uznawał tego zajęcia za okoliczność przejściową, konieczną, ale wiązał z nią pewną stabilizację i poczucie większej pewności finansowej. W konsekwencji przyjąć należało, że czynności realizowane przez M. M. (1) w ramach łączącego go z pozwanym stosunku prawnego miały charakter powtarzalny, a przy tym były wykonywane w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Cechy te są charakterystyczne dla pracowniczego zatrudnienia w ramach umów o pracę.

Ponadto Sąd Rejonowy uznał, iż pozwana zapewniała zatrudnionym przez nią osobom wszelkie narzędzia niezbędne do wykonywania przez te osoby powierzonych zadań, powód nie korzystał ze swojego prywatnego samochodu, to pozwany udostępnił mu samochód ponosząc wszelkie koszty z nim związane.

Nie bez znaczenia jest przy tym – w ocenie tego Sądu - okoliczność, że osoby zatrudnione przez pozwanego do wykonywania pracy w magazynie, bez względu na podstawę zatrudnienia, wykonywały taką samą pracę, podlegały takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby oraz wykazane były w tych samych grafikach. Jedynymi różnicami w pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a na podstawie umowy zlecenia były takie, iż ci pierwsi pracowali jedynie 8 godzin w ciągu dnia, zleceniobiorcy mogli i zwykle pracowali dłużej. Drugą różnicą był zakres obowiązków mianowicie, zleceniobiorcy mieli niewiele większy zakres obowiązków, co nie wpływa na rozpoznanie niniejszej sprawy, gdyż to charakter pracy powoda podlegał ocenie sądu.

Wartym uwagi – w opinii Sądu I instancji - jest również fakt, iż pozwany we wcześniejszych okresach – do 2012 roku, kierowców wykonujących tę samą pracę co powód zatrudniał na podstawie umowy o pracę. Pozwany zmienił swoją politykę zatrudnienia, stawiając na zatrudnienie nowych pracowników na podstawie umowy zlecenia, jednocześnie nie dokonując żadnej zmiany w charakterze pracy na danym stanowisku. Powód został zatrudniony w miejsce pracownika P. P. (1) zajmującego stanowisko kierowcy. Powód wykonywał te same obowiązki pracownicze co P. P. z tą różnicą, iż P. P. był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę i w konsekwencji obowiązywał go 8 godzinny czas pracy, powód zaś był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia w związku z czym pracował ponad 8 godzin.

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 pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych.

Ponadto, co wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, Sąd I instancji wskazał, że umowy cywilnoprawne zawierane z powodem w spornym okresie były zawarte jedynie dla pozor. Pracę powoda charakteryzują w przeważającej mierze cechy stosunku pracy, a tylko dla pozor stosunek prawny zatrudnienia powoda nazwano umową zlecenia. Zdaniem Sądu, oświadczenie woli pracodawcy o zatrudnieniu powoda na umowę cywilnoprawną zostało złożone dla pozor, z wolą wywołania skutków prawnych typowych dla takiej umowy, z obejściem przepisów dotyczących stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, iż pozorność 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 Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r. I UK 120/2006 (OSNP 2007/19-20 poz. 294).

Sąd I instancji nie zgodził 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 M. G. (1) przez cały okres zatrudnienia o możliwości zawarcia umowy o pracę.

Mając na względzie powyższy stan faktyczny Sąd orzekający w I instancji uznał, że pomiędzy stronami w spornym okresie istniał ważny stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uwzględnił zarówno żądanie ustalenia podstawy stosunku pracy, jak i żądanie zapłaty roszczeń pieniężnych, ponieważ w ocenie Sądu roszczenie o zapłatę dodatku za pracę z godzinach nadliczbowych, nie niweczy interesu prawnego powoda w ustaleniu, że od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 24 października 2014 roku łączyła go z pozwaną umowa o pracę, a jest jedynie konsekwencją pozytywnego rozstrzygnięcia o żądaniu w punkcie I wyroku. Sąd rozstrzygający sprawę podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie o sygn. akt VII Pa 214/15, w którym stwierdzono, iż oddalenie roszczenia o ustalenie, przy jednoczesnym uwzględnieniu pozostałych żądań (w sprawie rozpatrywanej przez Sąd Okręgowy w Łodzi o charakterze roszczeń pieniężnych) powoduje, że sentencja wyroku miałaby sprzeczny charakter. Sąd Okręgowy uzasadniając powyższy pogląd zwrócił uwagę, „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”. Sąd Okręgowy podkreślił, 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”.

Ustaliwszy, iż między stronami istniał w spornym okresie stosunek pracy Sąd I instancji w dalszej kolejności zbadał zasadność roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowej normy czasu prac, w godzinach nadliczbowych z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w związku z pracą w soboty oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. 50% wynagrodzenia należy się pracownikowi za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określonym wyżej. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w myśl art. 22 § 1 k.p. 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. k.p. 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 Sąd ten zauważył, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Sąd Rejonowy zauważył, że 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 bezsprzecznie – zdaniem Sądu Rejonowego - wykazało, iż powód, w dochodzonym okresie, wykonywał swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Przesłuchani w sprawie świadkowie, zgodnie twierdzili, iż powód pracował od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 16:00 bądź 17:00 w zależności od danego okresu, a niekiedy w soboty od godziny 7:30 do 10:30. 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.

Sąd meriti wskazał, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. 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 k.p.). 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.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany prowadził miesięczną ewidencje godzin pracy powoda, z której jasno wynika, iż M. M. pracował ponad wymiarowy czas pracy. Dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron zatem Sąd Rejonowy oparł się na nich ustalając ilość godzin pracy w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem przekroczenia dobowej normy oraz z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w związku z pracą w soboty. Pracodawca nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz pracę w soboty. Wynagrodzenie powoda było ustalane na podstawie stałej stawki 12 zł bez względu na czas świadczenia pracy.

Wobec ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda, Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz odpowiednie kwoty stanowiące różnice między wynagrodzeniem mu należnym, a wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy oraz za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w związku z pracą w soboty w poszczególnych miesiącach w okresie od listopada 2013 roku do stycznia 2014 roku (punkt II podpunkty 1. i 2.).

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd I instancji zważył, iż, stosownie do 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, 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 stało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85 § 2 k.p.). 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.

W ocenie Sądu Rejonowego na uwzględnienie zasługiwało także roszczenie powoda o wypłatę kwoty 2.112 zł tytułem ekwiwalentu za 5 dni urlopu wypoczynkowego udzielonego za rok 2013, za 17 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2014 oraz kwotę 480 zł tytułem wynagrodzenia za 5 dni urlopu wypoczynkowego udzielonego w dniach od 14 października 2013 roku do dnia 18 października 2013 roku.

Sąd ten wskazał, że zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego (§1). Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (§2). Wskazał jeszcze na treść art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący, czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli następuje to po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, pracownik może go dochodzić w procesie (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 34/96, LexPolonica nr 318184, OSNAPiUS 1997, nr 13, poz. 237; por. wyrok NSA z dnia 9 września 1994 roku w sprawie SA/Wr (...), LexPolonica nr 304437, (...) 1995, nr 3, poz. 107). Art. 171 k.p. ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego - pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, przysługuje ekwiwalent pieniężny bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu, w sytuacji gdy doszło do rozwiązania czy wygaśnięcia stosunku pracy. 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. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących na to, aby powód wykorzystał przysługujący mu urlop. 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 powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia oraz stawkę godzinową wynagrodzenia za pracę w wysokości 12 zł brutto.

Ponieważ żądanie wypłaty ekwiwalentu ma charakter terminowy i stało się wymagalne w dniu zakończenia stosunku pracy (24 października 2014 roku.) roszczenie powoda zasądzenia odsetek od pierwszego dnia wymagalności, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd meriti przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania.

Zgodnie z art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Pozwany nie przedstawił również dokumentu potwierdzającego wypłatę wynagrodzenia za urlop udzielony powodowi w dniach od 14 października 2013 roku do dnia 18 października 2013 roku. Zatem Sąd Rejonowy zasądził jak w punkcie II podpunkty 3 i 4 sentencji wyroku.

Podkreślił przy tym, iż pozwana nie kwestionowała roszczeń pieniężnych co do wysokości, akceptując matematyczny sposób wyliczenia należności, przy przyjęciu danych co do liczby przepracowanych godzin, stawki godzinowej, dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego i pozostałych dni urlopu, za które został obliczony ekwiwalent pieniężny.

Powód w pozwie wnosił o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 i 2014 w wysokości 2.592 zł, następnie w piśmie modyfikującym roszczenie wniósł o zasądzenie 2.112 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2013 i 2014. Co do różnicy powyższych kwot (480 zł) powód nie cofnął powództwa, przy czym wnosząc dodatkowo w piśmie modyfikującym o zasądzenie kwoty 480 zł tytułem ekwiwalentu za wykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd uznał za rozszerzenie powództwa, gdyż jest to odrębne roszczenie oparte na innej podstawie prawnej. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo w kwocie 480 zł (punkt IV wyroku).

Odnosząc się do roszczenia powoda o wydanie przez pozwanego świadectwa pracy Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Uznając, że pomiędzy powodem a pozwanym istniał stosunek pracy w okresie wskazywanym w pozwie, Sąd Rejonowy przyjął, iż istnieją podstawy do powstania roszczeń o wydanie świadectwa pracy. Świadectwo pracy dokumentuje zatrudnienie pracownika u danego pracodawcy na określonych warunkach w określonym czasie. W niniejszej zaś sprawie ustalono, iż był zatrudniony u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku magazynier-kierowcy, na podstawie kolejnych umów o pracę: na okres próbny od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 września 2013 roku, na czas określony o dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku i na czas określony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 lipca 2015 roku, co rodzi obowiązek pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy.

W związku z powyższym Sąd orzekł, jak w punkcie III sentencji wyroku.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd Rejonowy 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. (punkt V wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd ten nadał wyrokowi w punkcie II sentencji wyroku rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (punkt VI sentencji wyroku).

Apelacją złożoną w dniu 12 lipca 2017 roku strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt I, II, III, V i VI. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art.22 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego wadliwe zastosowanie w sprawie niniejszej będące wynikiem błędnego uznania, iż w stanie faktycznym niniejszej zostały spełnione przesłanki przemawiające za uznaniem, iż stosunek prawny łączący Powoda ze spółką był stosunkiem mającym charakter pracowniczy, w sytuacji

gdy z okoliczności faktycznych sprawy niniejszej wynika, iż powód nie wykonywał na rzecz INTER-TEAM pracy pod kierownictwem INTER-TEAM oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez INTER-TEAM

2. naruszenie art. 83 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy w związku z art.22 § 1 Kodeksu pracy poprzez ich wadliwe zastosowanie w sprawie niniejszej polegające na uznaniu, iż umowy cywilne zawierane przez INTER-TEAM z powodem były zawierane jedynie dla pozorów, będące wynikiem błędnego uznania, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy stosunek prawny łączący Powoda ze spółką był stosunkiem mającym charakter pracowniczy,

3. naruszenie art.151 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego wadliwe zastosowanie w sprawie niniejszej będące konsekwencją nieprawidłowego uznania, iż praca wykonywana na rzecz INTER - TEAM przez powoda była pracą wykonywaną pod kierownictwem Spółki, w miejscu i czasie wyznaczonym przez Spółkę, a zatem w warunkach przewidzianych w art.22 § 1 Kodeksu pracy.

4. naruszenie art.152 Kodeksu pracy oraz art.171 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego wadliwe zastosowanie w sprawie niniejszej będące konsekwencją nieprawidłowego uznania, iż praca wykonywana na rzecz INTER - TEAM przez powoda była pracą wykonywaną pod kierownictwem Spółki, w miejscu i czasie wyznaczonym przez Spółkę, a zatem w warunkach przewidzianych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy,

5. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego mogące mieć wpływ na wynik sprawy poprzez:

a) wyprowadzenie z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego tj. z zeznań świadków p. A. J. (2), p. świadka P. P. (1), świadka M. H., świadka M. B., świadka M. G. (3) oraz świadka J. Ł. (1), jak również zeznań Powoda wniosków z nich nie wynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że praca wykonywana przez powoda była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy, chociaż z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika jednoznacznie, iż powód nie pozostawał pod ścisłym kierownictwem INTER-TEAM,

b) wyprowadzenie z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego tj. z zeznań świadków p. A. J. (2), p. świadka P. P. (1), świadka M. H., świadka M. B., świadka M. G. (3) oraz świadka J. Ł. (1), jak również zeznań Powoda wniosków z nich nie wynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że powód nie decydował samodzielnie o czasie, w jakim wykonywał zlecenie, chociaż z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika jednoznacznie, iż w sprawie niniejszej nie mamy do czynienia z jednostronnym narzucaniem przez INTER-TEAM czasu wykonywania czynności,

c) wyprowadzenie z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego tj. z zeznań świadków p. A. J. (2), p. świadka P. P. (1), świadka M. H., świadka M. B., świadka M. G. (3) oraz świadka J. Ł. (1), jak również zeznań Powoda wniosków z niego niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że powód nie mógł zostać zastąpiony inną osobą chociaż z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika jednoznacznie, iż powód nigdy z takim wnioskiem do INTER-TEAM się nie zwracał, mimo, iż faktycznie taka możliwość istniała,

d) nieprawidłową ocenę dokonaną z przekroczeniem swobodnej oceny dowodów wyrażającą się w nieuzasadnionej odmowie przyznania wiarygodności zeznaniom świadków M. G. (3) oraz świadka J. Ł. (1) w zakresie w jakim stwierdzają oni, iż praca powoda nie była podporządkowana w sytuacji gdy zeznania świadków w tym zakresie odpowiadają składanym przez nich zeznaniom przed Państwową Inspekcją Pracy oraz korespondują z zeznaniami pozostałych świadków zeznających w sprawie niniejszej.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej,

ewentualnie - w przypadku gdy materiał dowodowy zdaniem Sądu Okręgowego nie pozwala na podjęcie decyzji o zmianie zaskarżonego orzeczenia - o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 11 września 2017 roku powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Wskazać w tym miejscu należy, że Sąd Okręgowy przyjmuje w całej rozciągłości ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, przyjmując je za własne.

Odnosząc się do w pierwszej kolejności do piątego z zarzutów apelacji wskazać należy, że przepis art.233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

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

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Sąd Okręgowy przyjmując za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, uznał jednocześnie, że ustalenia te zostały poczynione na podstawie właściwej oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w niniejszej sprawie. Oceniając te dowody Sąd meriti wyprowadził bowiem wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w związku z czym dokonana przez ten Sąd ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać.

Słusznie Sąd I instancji ustalił w oparciu o zeznania świadków A. J. (2), P. P. (1), M. H., M. B., jak również w oparciu o przesłuchanie powoda, że praca wykonywana przez powoda była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Z dowodów tych wynika bowiem jednoznacznie, że powód w spornym okresie pozostawał pod ścisłym kierownictwem pozwanej oraz, że powód nie decydował samodzielnie o czasie, w jakim wykonywał zlecenie

Świadek A. J. (2) wprost bowiem wskazał, że przełożony powoda – M. G. (1) kazał przychodzić kierowcom na godzinę 7.00, zakreślając im obowiązek wykonania dziennie trzech odbiorów towaru i pracy do 16.00 – 17.00.

Świadek P. P. (1), zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę przed powodem na stanowisku kierowcy, które – jak wynika z zeznań M. B. -zostało powierzone następnie powodowi, jednoznacznie zeznał, że kierownik ustalał trasę kierowcom.

Wreszcie ze szczegółowych zeznań świadka M. H. wprost wynika, że kierowca miał przychodzić na 7.00 – 8.00 rano, nie mógł sobie ustalać godzin pracy jak chciał, ponieważ trasy wyznaczała pozwana - po 3 – 4 tzw. „kółka” dziennie. Co do możliwości ustalania w jakie dni kierowcy będą mieć wolne świadek ten w sposób jednoznaczny podał w swych zeznaniach, że w razie konieczności takie dni dostawali, ale jedynie przed ustaleniem grafiku przez M. G. (1).

Dowody te słusznie doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że pozwana jednostronnie narzucała kierowcom, tym powodowi, czas wykonywania czynności.

Potwierdzeniem tej tezy jest nadto ustalony na podstawie zeznań świadków A. J. (2), P. P. (1), M. H., M. B., jak również w oparciu o przesłuchanie powoda fakt podpisywania przez te osoby tzw. Deklaracji dyspozycyjności w wyznaczonych przez pozwaną dniach.

Sąd Rejonowy słusznie też ustalił, że powód nie mógł zostać zastąpiony inną osobą. W sprawie niesporne jest, że powód nigdy o to nie występował. Jak wynika jednak ze szczegółowych zeznań świadka M. H. – wbrew zapisom w umowach zlecenia - nie było możliwości wyznaczenia zastępcy. Świadek ten wskazał, że wystąpiwszy o taką możliwość, nie uzyskał na to zgody.

Za prawidłową też uznać należy ocenę Sądu I instancji dotyczącą odmowy przyznania wiary zeznaniom świadków M. G. (3) i J. Ł. (1), złożonym w toku postępowania sądowego. Wbrew twierdzeniom apelacji – zeznania świadka M. G. (1) złożone podczas postępowania wyjaśniającego przed Państwową Inspekcją Pracy wprost odnoszą się do kwestii podporządkowania pozwanej kierowców, w tym powoda. Świadek ten wprost stwierdził do protokołu tego organu, że polecenia te wydawał kierownik J. Ł. (1). Późniejsze – złożone w toku postępowania przed sądem zeznania świadka M. G. (1) i świadka J. Ł. (1) są zatem pozbawione waloru prawdziwości i zmierzały jedynie do pozytywnego dla pozwanej przedstawienia spornego faktu.

Analiza powołanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy i ich ocena w świetle całokształtu materiału dowodowego jest więc – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem tego Sądu i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją - nie tyle analizę zgromadzonego materiału dowodowego, co jedynie własny, nieoparty korespondującymi dowodami pogląd na sprawę.

W świetle prawidłowo dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego tj. art.22 § 1 k.p. Prawidłowo bowiem uznał, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy spełnione zostały przesłanki przemawiające za uznaniem, iż stosunek prawny łączący powoda ze spółką był stosunkiem mającym charakter pracowniczy, bowiem powód faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej pracę, będąc pod jej kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez nią wyznaczonym.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art.22 §1 k.p. – stanowiącego definicję legalną stosunku pracy - przez nawiązanie tego stosunku 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.

Z treści art.22 §1¹ k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

W toku postępowania pierwszoinstancyjnego wykazany został obowiązek powoda świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, bez ponoszenia ryzyka gospodarczego i produkcyjnego, które pozostało po stronie pracodawcy. Powód otrzymywał wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd ten – ustaliwszy między stronami stosunek pracy - nie naruszył także przepisu art.83 k.c. w związku z art.300 k.p. w związku z art.22 § 1 k.p. słusznie uznając, iż umowy cywilne zawierane między stronami – wobec faktycznego charakteru zatrudnienia - były zawierane jedynie dla pozorów.

O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje bowiem sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zwartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Sam nawet zamiar zawarcia umowy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego

Konsekwencją prawidłowo dokonanych ustaleń jest także właściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie przez Sąd I instancji przepisów art.151 § 1 k.p., art.152 k.p. oraz art.171 § 1 k.p. mających zastosowanie do zatrudnienia pracowniczego.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację.

SSO Paulina Kuźma SSO Iwona Matyjas del. SSR Anna Przybylska