

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 maja 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa I. S. przeciwko D. S. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty, godzinach nocnych oraz w niedziele i święta, diety i ryczałty za nocleg z tytułu podróży służbowych, ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie odzieży roboczej, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, wydanie skierowania na okresowe badania lekarskie, wypłatę należności z tytułu zleconych dodatkowych prac zasądził od D. S. na rzecz I. S. kwotę 165 zł tytułem diet i ryczałtów za nocleg wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1); sprawę w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia z tytułu zleconych dodatkowych prac (punkt 15 pozwu) oraz wynagrodzenia za pracę w okresach od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku i od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku (punkt 5 pozwu) przekazuje Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Widzewa w Łodzi, II Wydziałowi Cywilnemu, jako właściwemu do jej rozpoznania i rozstrzygnięcia (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 3); nie obciążył powoda I. S. kosztami procesu (pkt 4); przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. J. kwotę 3.579,30 zł, obejmującą podatek od towarów i usług, tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej I. S. z urzędu (pkt 5); nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w całości (pkt 6).

Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych:

Pozwana D. M. (obecnie S.) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) od dnia 6 kwietnia 2010 roku. Głównym przedmiotem działalności jest zbieranie odpadów niebezpiecznych.

Powód I. S. był pracownikiem pozwanej w okresach od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia 13 kwietnia 2013 roku oraz od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku. Powód wykonywał pracę w wymiarze 1/2 czasu pracy na stanowisku pracownika budowlanego na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony – na okresy: od 11 kwietnia 2011 roku do 30 kwietnia 2012 roku, od 1 maja 2012 roku do 30 kwietnia 2014 roku, od 22 kwietnia 2014 roku do 21 kwietnia 2015 roku.

W okresie od 11 kwietnia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 693 złote.

W okresie od 1 stycznia 2012 roku do 13 kwietnia 2013 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 750 złotych.

W okresie od 22 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 840 złotych.

W okresie od 1 stycznia 2015 roku do 21 kwietnia 2015 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 875 złotych.

Wynagrodzenie miało być płatne raz w miesiącu, gotówką, ostatniego dnia danego miesiąca.

Nie było ustaleń, aby powód otrzymywał wynagrodzenie według stawki godzinowej.

Wypłaty dokonywane były na rzecz pracowników, w tym powoda gotówką. Pieniądze były wypłacane z banku i zawsze gotówka była w firmie. Jeżeli istniała potrzeba dokonania określonych zakupów (np. materiałów) powód i inni pracownicy otrzymywali gotówkę do ręki. Pracownicy przynosili faktury zakupowe na koniec miesiąca, wszystko było spisywane: ile kto dostał pieniędzy, były sumowane faktury i porównywane z sumami pobranymi przez pracowników. Jeżeli wszystko się zgadzało z tych rozliczeń, to otrzymywali wypłatę.

Powód w okresie od czerwca 2011 roku do marca 2013 roku otrzymywał faktycznie wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł netto miesięcznie. Sytuacja finansowa firmy była trudna.

W dniu 26 marca 2013 roku wypowiedziano powodowi umowę o pracę

z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 13 kwietnia 2013 roku. Z powodu złej kondycji firmy zostało również 2 innych pracowników zwolnionych, którzy nie byli niezbędnymi.

Sporządzono świadectwo pracy, które zostało doręczone pracownikowi w dniu 16 kwietnia 2013 r. Na kopii tego świadectwa pracy pracownik podpisem potwierdził odbiór świadectwa pracy. Powód nie wnioskował o sprostowanie jego treści.

W dniu 27 maja 2013 roku powód chciał ponownie nawiązać współpracę z pozwaną. Stwierdził, że jeżeli byłyby nawet dorywcze prace to on chętnie się ich podejmie. Pozwana powierzała powodowi wykonywanie niektórych obowiązków. Powód nie był każdego dnia w pracy. Czasami był 2-3 razy w tygodniu, czasami wcale. Czasem, jeżeli mu pasowało, robił zakupy materiałów dla pozwanej, w dogodnych dla siebie godzinach. Zakres obowiązków w tym okresie nie był ustalony z powodem. Powód mógł nie przyjść do pracy bez żadnego tłumaczenia, znaleźć inną pracę, odmówić wykonania czynności. Powód w tym czasie kończył szkołę, zdawał maturę.

Za czynności wykonywane w okresie od 27 maja 2013 do kwietnia 2014 zazwyczaj powodowi płacono w gotówce po określonej pracy.

Powód godził się na takie warunki współpracy. Powód otrzymywał wynagrodzenie liczone jako iloczyn przepracowanych godzin oraz umówionej stawki.

W dniu 9 maja 2012 roku lekarz profilaktyk stwierdził u powoda brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania prac na stanowisku: prace związane z usuwaniem azbestu – prace na wysokości. Data następnego badania okresowego została oznaczona na dzień 9 maja 2013 roku.

W dniu 22 kwietnia 2014 roku wystawiono powodowi zaświadczenie lekarskie nr (...), w którym stwierdzano, iż jest zdolny do pracy na stanowisku „prace związane z usuwaniem azbestu (praca na wysokości do 3 m)”. Jako datę następnego badania okresowego wskazano 22 kwietnia 2016 roku.

Powód w okresie zatrudnienia i współpracy z pozwaną zajmował się przede wszystkim zaopatrzeniem, materiałami budowlanymi, do pracy, dla ekip, które pracowały przy remontach zsyków i demontażu azbestu, prowadzeniem magazynu czyli zakupem towarów do magazynu i wydawaniem ich z magazynu. Oprócz tego brał udział w pracach porządkowych, naprawiał różne sprzęty, elektro-sprzęty, czasem wykonywał drobne prace naprawcze przy samochodach.

Powód był magazynierem w firmie, robił zakupy, kupował materiały, które były potrzebne.

Pracownicy mówili o powodzie, iż jest magazynierem-kierownikiem.

Powód kierował pracownikami, z którymi akurat jeździł wykonać prace azbestowe. Wydawał polecenia tym pracownikom. Organizował pracę, umawiał się z klientem, umawiał terminy i miejsca odbioru, godziny odbioru, podejmował decyzje jakimi siłami trzeba dysponować.

Powód dokonywał zakupów firmowych. Zakupy materiałów dla pozwanej powód robił głównie na terenie Ł., w różnych punktach, m. in. w firmie (...) na P., O. na W., na (...), (...) na (...), w Castoramie. Zdarzało się, iż wraz z dojazdami zakupy zajmowały mu 5 godzin. Średnio zakupy zajmowały 4 godziny.

Powód nie miał obowiązku bywać codziennie w tych sklepach.

Powód w różnych miesiącach dokonywał zakupy na bardzo różne kwoty. W jednym miesiącu mogły to być kwoty rzędu 5 tysięcy złotych, a w innym 130 tysięcy złotych.

Powód prowadził zeszyt, w którym odnotowywał wydatki na zakupy, paliwo, na należności pracownicze, w tym w szczególności diety.

Bywało, że zakupy robili inni pracownicy, pozwana, jej mąż.

Powód zajmował się także dowożeniem materiałów do pracowników w terenie. Zazwyczaj dowoził materiały koło południa, czasem wcześniej.

Nie było takiej potrzeby by powód przywoził materiały na godzinę 6-7 rano.

Załadunek i rozładunek towaru trwał przeciętnie około 20 minut, maksymalnie 30 minut.

Zdarzało się, iż powód dosypywał węgla do pieca znajdującego się na terenie zakładu pracy. Zazwyczaj należało to robić raz na 3 dni.

W okresie 2013-2015 roku były prowadzone przez firmę kwatery pracownicze, stawiane altany. Powód brał udział w tych pracach. Jeździł samochodem do cynkowni, odbierał elementy, jeździł po dachy, wysyłał zamówienia na dachy. Zawoził dachy. Ustalał zamówienia telefonicznie, mejlowo w imieniu firmy. Powód zamawiał dachy, siatkę.

Powód nie korzystał z odzieży roboczej. Zdarzało się przy pracach przy azbeście, że zakładał odzież ochronną na swoją odzież. Z tytułu używania własnej odzieży jako odzieży roboczej nie otrzymywał żadnych dodatków. Pracodawca nie prał odzieży roboczej powoda. Powód używał swoich codziennych ubrań i sam je prał.

Powód wydawał pozostałym pracownikom odzież roboczą.

Powód nie korzystał z odzieży roboczej albowiem przy wykonywanych przez siebie pracach nie brudził się tak bardzo żeby musiał z tej odzieży korzystać. Powód sam o tym decydował. Powód raz otrzymał zwrot pieniędzy w kwocie 70 zł za zakup nowych spodni, w zamian za spodnie zniszczone.

Odzież zawsze pozostawała do dyspozycji pracowników, zawsze był zapas, powód mógł z tej odzieży korzystać. Ta odzież była prana na terenie biura. Nie było ograniczeń jeśli chodzi o odzież, jak się zużyła to była wymieniana na nową.

W zakresie odzieży pracownicy dostawali także obuwie robocze.

Powód odbywał podróże służbowe.

Powód jeździł zazwyczaj do huty do L. i do W.. W tych miastach powód odwiedzał swoją rodzinę. Najczęściej nocował wtedy u swojej matki lub kogoś z rodziny.

Powód w dniach: 28 października 2013 roku, 4 listopada 2013 roku, 11 lutego 2014 roku, 28 maja 2015 roku jeździł także do firmy (...) S.A. w K., skąd odbierał wyroby stalowe.

Powód jeździł także do R., gdzie odbierał lub dowoził towar.

Nie było rejestru delegacji służbowych.

Powód sam oferował, że pojedzie np. do L.. Ustalał z Ł. S. wynagrodzenie za te czynności, jako dodatkowe należności – za daną czynność.

W firmie nie było osoby odpowiedzialnej za tankowanie pojazdów, było to wykonywane przez rozmaite osoby.

Pozwana w okresie zatrudnienia powoda w oparciu o umowę o pracę nie wypłaciła powodowi należności z tytułu podróży służbowych w łącznej kwocie 165 złotych (120 złotych diet oraz 45 złotych ryczałtów za noclegi).

Powód zazwyczaj przychodził do pracy na godzinę ósmą.

Zdarzało się, iż był w pracy wcześniej.

Po przyjściu powoda do pracy pozwana bądź jej mąż mówili powodowi co ma danego dnia zrobić. W zakresie kolejności wykonywanych obowiązków powód sam sobie organizował czas, jechał w dowolnych godzinach. Zdarzało się, iż załatwiał w międzyczasie swoje prywatne sprawy.

Strona pozwana nigdy nie komunikowała powodowi ilu godzinnej pracy od niego oczekuje.

Zdarzały się sytuacje, iż powód przebywał na terenie zakładu pracy po godzinie 16.

Powoda nie obowiązywały sztywne godziny pracy „od-do”. Mógł robić przerwy w pracy.

Podmioty, z którymi współpracuje pozwana są czynne od ok. 9 rano do ok. 15-16. Te instytucje są zamknięte w weekendy i święta, i w porach nocnych. Podobnie sklepy, w których dokonywano zakupów - nie są czynne w święta i porach nocnych.

Zakład nie pracuje w niedziele i święta. Pracuje od 8 do 16. Nie zdarzało się, aby występowała praca w nadgodzinach.

Praca dla powoda w firmie skupiała się na dwóch dniach. Był to poniedziałek i piątek. W pozostałe dni w ogóle mogło nie być pracy.

Od końca 2014 roku powód dysponował kartą płatniczą, z której dokonywał wypłat gotówki oraz płacił za wydatki.

Karta była wydana do subkonta pozwanej. Właścicielka firmy przelewała pieniądze na to subkonto i powód tą kwotą dysponował. Powód wypłacał z karty między innymi własne wynagrodzenie.

W dniu 5 lutego 2014 roku pozwana upoważniła powoda do przedłużenia ważności tymczasowego dowodu rejestracyjnego pojazdu I. (...).

Wynagrodzenie powoda w kwietniu 2015 roku zostało zajęte przez komornika. Powód nie chciał zgodzić się na to, by pozwana realizując zajęcie komornicze oddawała 60 % pensji powoda i dalsza współpraca miała być na innej zasadzie.

W dniu 21 kwietnia 2015 roku pracodawca wystawił świadectwo pracy, które powód otrzymał tego samego dnia. W treści świadectwa zostało wskazane, że umowa rozwiązała się z dniem 21 kwietnia 2015 roku z upływem czasu, na który była zawarta. Wskazano również, iż powód wykorzystał w 2015 roku wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego. Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy.

Powód powiedział, że otworzy swoją działalność i będzie wystawiał firmie faktury, ale musi najpierw uregulować swoje prawne sprawy z komornikiem. Otrzymał od pozwanej kontakt do mecenasa, który miał mu w tym pomóc. Od tej chwili współpraca z powodem odbywała się na innych zasadach. Powód nie przychodził o wyznaczonych godzinach, pozwana lub jej mąż dzwonili do powoda i informowali o czynnościach do wykonania. Powód mógł nie wyrazić zgody na wykonanie tych czynności. Powód nie otrzymywał za wykonywane czynności żadnych pieniędzy, gdyż nie przedstawiał faktur. Z tytułu czynności podejmowanych na rzecz pozwanej po dniu 21 kwietnia 2015 roku powodowi należna była kwota ok. 7 tysięcy złotych.

W okresie od kwietnia 2015 do sierpnia 2015 powód wykonywał czynności na rzecz firmy. Nie miał wyznaczonego czasu pracy, zależności służbowych, ustalał czas i harmonogram pracy zgodnie ze swoją wolą. Wynagrodzenie miał dostawać po wykonaniu czynności na podstawie wystawionego rachunku, ponieważ powód miał założyć działalność gospodarczą.

W tym okresie powód prowadził korespondencję w imieniu firmy (...) przedstawiając warunki oferty, dokonując zamówień towaru. Powód podpisywał protokoły odbioru prac.

W 2015 roku zaczęły się psuć wzajemne relacje stron. Zdarzało, że powód po przyjściu do pracy otworzył bramę, później gdzieś jechał i brama pozostawała otwarta na oścież, każdy mógł wejść. Powód często nie zamykał drzwi, zostawiał klucze w garażu. Powód zaczął pożyczać samochód z pracy, narzędzia, bez wiedzy właścicieli. Zaczął zachowywać się jakby był współwłaścicielem czy osobą, która ma prawo zarządzać nieruchomością i rzeczami, które są w firmie. Sam sobie organizował czas, uważał się za kierownika.

Powód w sierpniu 2015 roku mówił, że jest tak ważną osobą w firmie, że wie wszystko o firmie, że może ją bardzo szybko zniszczyć

W okresie od stycznia do sierpnia 2015 roku tytułem wynagrodzenia powód wypłacił z karty kwotę ok. 20.100 zł. Powód żądał od pozwanych kwoty dalszych 7.600 zł netto.

W dniu 26 sierpnia 2015 powód ostatni raz był w zakładzie pracy. Nie składał żadnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Po tym dniu po prostu więcej nie przyszedł.

W dniu 28 sierpnia 2015 roku miało miejsce spotkanie powoda, pozwanej oraz Ł. S.. Podczas spotkania rozmawiano o nieudokumentowanych wysokich kwotach, rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych, wypłaconych przez powoda z bankomatu za pomocą firmowej karty. Powód poinformował pozwaną, iż posiada zeszyt, w którym dokumentował wydatki. Poproszono go o przyniesienie zeszytu w dogodnym, choć najlepiej jak najszybszym, terminie.

Powód nie okazał zeszytu, ani nie umówił się na spotkanie.

We wrześniu 2015 roku strony wymieniały między sobą wiadomości elektroniczne dotyczące wzajemnych roszczeń. Strona pozwana przypominała powodowi, iż nie rozliczył się z kwoty 87.275,37 złotych. Zgadzała się na negocjacje z powodem, na równorzędnych warunkach i pod warunkiem sporządzenia protokołu z negocjacji. Powód sugerował, iż ma zamiar wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę nocną oraz w dni wolne, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, o wyrównanie wynagrodzenia, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia jako roboczych oraz pranie tej odzieży, a także po odszkodowanie z tytułu uprzedzonego mobbingu. Obie strony zarzucały sobie wzajemnie szantaż.

W październiku i listopadzie 2015 roku na skutek skargi powoda została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy w przedsiębiorstwie pozwanej. W toku kontroli ustalono, że w okresie zatrudnienia od 11 kwietnia 2011 roku do 13 kwietnia 2013 roku powód nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 28 dni, w tym 10 dni za 2011 rok, 13 dni za 2012 rok i 5 dni za 2013 rok. Na podstawie okazanych wniosków urlopowych ustalono, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni, w tym 2 dni w 2011 roku, 12 dni w 2012 roku i 15 dni w 2013 roku. Mimo wykorzystania w naturze urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze niż należy wypłacono powodowi w dniu 15 kwietnia 2013 roku ekwiwalent za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 342,73 zł, co pokwitował na liście płac. W okresie zatrudnienia od 22 kwietnia 2014 roku do 21 kwietnia 2015 roku powód uzyskał prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 15 dni, w tym 10 dni za 2014 rok i 5 dni za 2015 rok. Pracodawca wyjaśniła do protokołu, że powód wykorzystał cały przysługujący urlop wypoczynkowy w naturze, jednak wniosków urlopowych nie posiada. Ponadto powód nie wystąpił do pracodawcy z żądaniem o sprostowanie świadectwa pracy, w którym w punkcie 4 wpisano, że urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy został wykorzystany w wymiarze 5 dni. Pracodawca do protokołu kontroli oświadczył, że w firmie nie jest prowadzona ewidencja czasu pracy. Pracodawca w uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników nie ma obowiązku opracowania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

D. M. w dniu 20 października 2015 roku oświadczyła na piśmie, że po zakończeniu ostatniej umowy o pracę tj. od 22 kwietnia 2015 roku powód nie chciał być pracownikiem firmy (...) i nie podpisał umowy o pracę. Powodem tego było zajęcie komornicze. Uzgodniono więc, iż będzie wykonywał pracę na rzecz pozwanej jako przedsiębiorca. Powód

nie przedstawił żadnych faktur i nie rozliczył się z pieniędzy firmowych ani nie potwierdził rozpoczęcia działalności gospodarczej. W tej sytuacji w dniu 26 sierpnia 2015 roku współpraca została zakończona.

W toku kontroli stwierdzono, że:

- pracownicy, w tym powód, posiadają wymagane szkolenia bhp,
- pracodawca określił normy przydziału odzieży roboczej, ochronnej i środków ochrony osobistej należnych pracownikom w firmie (...); za zgodą pracowników pranie i konserwacje bieżącej odzieży roboczej zapewnia pracodawca we własnym zakresie,
- podczas kontroli przeprowadzonej we wrześniu 2015 roku przez inspektora pracy nie stwierdzono nieprawidłowości w szkoleniu bhp, badań lekarskich i w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej przy pracach wykonywanych w kontakcie z azbestem.

W kwietniu i maju 2016 roku została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy. W toku kontroli ustalono, że w okresie od daty pierwszego zawarcia stosunku pracy z powodem do dnia ustania zatrudnienia w dniu 21 kwietnia 2015 r. oraz do końca grudnia 2015 r. dla zatrudnionych nie prowadzono indywidualnych kart ewidencji czasu pracy. Nie okazano także z tego okresu list obecności pracowników, w których zawarte byłby informacje o dniach pracy zatrudnionych. Odnośnie urlopów wypoczynkowych powoda oraz wypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustalenia inspekcji pracy pozostawały tożsame jak w wyniku kontroli przeprowadzonej w październiku i listopadzie 2015 roku. Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, iż I. S. zajmował się zaopatrzeniem materiałowym, kwestiami magazynowymi, dysponowaniem i wydawaniem odzieży roboczej. Kierował pojazdem samochodowym, którym przewożono elementy azbestowe, po ich uprzednim zabezpieczeniu folią i ułożeniu w samochodzie przez wyłącznie innych pracowników, wykonujących prace demontażowe zsyków. Nie uczestniczył i nie był obecny przy tych pracach. Podczas wykonywania w/w prac odzież powoda mogła ulec zniszczeniu lub zabrudzeniu. Odzież robocza była wielokrotnie wydawana I. S., przy czym z uwagi na zakres jego obowiązków w postaci m.in. dysponowania i wydawania odzieży roboczej, I. S. częstokroć pobierał odzież roboczą samodzielnie. Kilkakrotnie miała miejsce sytuacja dokonania wyboru przez powoda i pobrania od dostawcy odzieży roboczej, odzieży o lepszych gatunkowo i funkcjonalnie parametrach użytkowych jak np.: kurtka ocieplana, podszyta „barankiem”, wiatroodporna lub wodoodporna produkcji niemieckiej, inne kurtki lepsze gatunkowo i funkcjonalnie, a także o takich cechach bluzy oraz koszulki polo i inne. I. S. mógł otrzymywać także obuwie, przy czym taką potrzebę zgłosił Ł. S. wyłącznie jeden raz. Nie można natomiast wykluczyć pobierania przez niego obuwia z magazynu, ponieważ w dokumentacji księgowej przedsiębiorstwa znajdują się rachunki zakupu dużej ilości obuwia specjalnego. Ustalono, iż w toku zatrudnienia powód otrzymywał skierowanie na badania lekarskie również pod kątem wykonywania prac przy azbestie z uwagi na fakt, iż wszyscy pracownicy ogólnobudowlani, którzy potencjalnie mogli mieć jakąkolwiek styczność z realizacją zleceń, gdzie przedmiotem prac były elementy z zawartością azbestu byli kierowani na takie badania. Powód wyłącznie kierował pojazdem samochodowym, którym przewożono elementy z zawartością azbestu, jednak każdorazowo po ich uprzednim zabezpieczeniu folią i ułożeniu w samochodzie przez wyłącznie innych pracowników, wykonujących prace demontażowe zsyków. Nie uczestniczył i nie był obecny przy tych pracach. Powód czasami dowoził jakieś narzędzia i materiały do pracy.

Podczas kontroli okazano następujące zajęcia wynagrodzenia za pracę, wierzytelności zasiłku chorobowego oraz praw majątkowych skierowanych do tych należności wymaganych od powoda:

1. Z dnia 25 stycznia 2012 r. (...) - Komornika Sądowego (1/2 wynagrodzenia) 8.198.12 zł. Pracodawca pismem z dnia 3 lutego 2012 r. poinformował Komornika, iż zobowiązany nie osiąga minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Z dnia 14 lutego 2013 r. Naczelnika Urzędu Skarbowego (...) (zajęcie prawa majątkowego stanowiące wynagrodzenie u dłużnika zajętej wierzytelności będącego pracodawcą) - 450 zł. (Wojewoda (...)). W dniu 25 lutego 2013r. przekazano Naczelnikowi Urzędu Skarbowego W. informację, iż dłużnik nie osiąga minimalnego wynagrodzenia za pracę,

3. Z dnia 21 lutego 2013 r. Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Kępnie (...) (1/4 wynagrodzenia za pracę) 200 zł. W dniu 1 marca 2013 r. przekazano Komornikowi informację, iż dłużnik nie osiąga wynagrodzenia minimalnego.

4. Z dnia 25 lipca 2014 r. Naczelnika Urzędu Skarbowego (...) (zajęcie prawa majątkowego stanowiące wynagrodzenie u dłużnika zajętej wierzytelności będącego pracodawcą) - 200 zł. (Wojewoda (...))

5. Z dnia 8 grudnia 2014 r. Komornika Sądowego z W. Km 1123/14 (1/2 wynagrodzenia za pracę) 4.791,72 zł. W dniu 27 stycznia 2015 r. przekazano pisemną informację o nieosiąganiu przez I. S. minimalnego wynagrodzenia za pracę.

6. Z dnia 10 marca 2015 r. Komornika Sądowego (...) (trzy piąte wynagrodzenia) z tytułu alimentów w oparciu o wyrok Sądu Okręgowego z dnia 14 kwietnia 2003 r. miesięcznie w kwocie po 350 zł poczynając od 1 marca 2015 r. jak również alimentów zaległych w wysokości 47.662.00 zł. W dniu 6 maja 2015 r. przekazano pisemną informację o „wygaśnięciu” umowy o pracę w dniu 21 kwietnia 2015 r. i nie zawarciu kolejnego stosunku pracy.

7. Z dnia 28 maja 2015 r. Naczelnika Urzędu Skarbowego (...) (1/2 wynagrodzenia) w kwotach: 200 zł, 100 zł, 50 zł - na rzecz Wojewody (...) oraz 200 zł tytułem Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego (wierzytelność od 23 czerwca 2014r.).

Ustalono, iż podczas wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie dokonywano z wynagrodzenia pracownika żadnych potrąceń w oparciu o wyżej wymienione tytuły.

W dniu 14 września 2015 r. skierowano do Prokuratury Rejonowej zawiadomienie o przywłaszczeniu przez powoda kwoty 60.564,63 zł. W dniu 12 grudnia 2015 r. prawomocnie umorzono postępowanie w sprawie przywłaszczenia kwoty 52.975,83 zł. Wartość ta stanowiła ostateczną kwotę z jakiej według zawiadomienia nie rozliczył się powód. Z kwoty 60.564,63 zł dokonano potrącenia wartości 7.588,80 zł - która stanowiła dotychczas niezrealizowaną wypłatę na rzecz powoda z tytułu wykonywania zleconych prac. Wartość ta stanowiła iloczyn godzin pracy w okresie od maja do sierpnia 2015 r. i stawki 14.20 zł netto.

W dniu 10.11.2015 r. skierowany został do Sądu Rejonowego Wrocław-Fabryczna we Wrocławiu pozew o zasądzenie od I. S. kwoty 52.975,83 zł obejmującej wierzytelność przysługującą D. M. wobec I. S. z tytułu pobranych przez I. S. z użyciem udostępnionej mu karty bankomatowej, w okresie od 13 stycznia do 22 sierpnia 2015 r. środków pieniężnych z rachunku bankowego D. M. w banku (...) S.A. z siedzibą w W. w łącznej kwocie 147.840,00 zł, z których I. S. udokumentował jedynie kwotę 87.275,37 zł, a różnica w w/w kwocie 60.564,63 zł nie została przez I. S. udokumentowana. Z kwoty tej dokonano potrącenia kwoty 7.588,80 zł. Kwota 7.588,80 zł odpowiadała wysokości faktycznej należności z tytułu zleconych zewnątrznie prac (tj. jako zewnętrznemu podmiotowi gospodarczemu - zgodnie z ustnymi ustaleniami dokonanymi z I. S.). W wyniku dokonanego potrącenia, przedmiotowe wierzytelności umorzyły się wzajemnie do wysokości wierzytelności niższej, co oznacza, że do zapłaty przez I. S. na rzecz D. M. z powyższego tytułu pozostała należność w kwocie 52.975,83 zł.

Sprawa toczy się aktualnie w Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi pod sygnaturą akt II C 421/17.

Powód zwrócił pozwanej kartę płatniczą dopiero na wezwanie Policji w toku postępowania przygotowawczego w dniu 8 grudnia 2015 roku.

W dniu 10 grudnia 2015 roku wydał Policji telefon komórkowy, kartę SIM i pęk kluczy w ilości 16 sztuk.

W dniu 26 stycznia 2017 roku zostało złożone zawiadomienie o popełnieniu czynu karalnego przez powoda z artykułu 190 § 1 k.k.

W dniu 2 marca 2017 roku wydano postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia wobec braku znamion czynu zabronionego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, zeznań stron (w ograniczonym zakresie zeznań powoda) i powołanych w sprawie świadków oraz opinii biegłego wydanej zgodnie z postanowieniem Sądu i niekwestionowanej, po jej uzupełnieniu, przez strony postępowania.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie był fakt współpracy między stronami od kwietnia 2011 roku do sierpnia 2016 roku. Przy czym strony kształtowały warunki współpracy w sposób akceptowany przez obie strony, w sposób jaki był dla nich akceptowany z uwagi na sytuację osobistą powoda (zajęcia egzekucyjne, nauka) i sytuację finansową strony pozwanej (kryzys z 2013 roku, który był przyczyną redukcji etatów).

Odnosząc się do materiału dowodowego, wskazać należy, że świadek T. M. potwierdził, iż praca powoda nie wymagała wykonywania czynności w godzinach nocnych, niedziele, czy święta, ponieważ generalnie pracownicy pracowali w godzinach 8-16. Świadek potwierdził także zasady wydawania odzieży roboczej i jej konserwacji. Świadek zaakcentował okoliczności wskazujące na wolę powoda zastraszenia strony pozwanej. Przede wszystkim świadek wskazał, że powód smsem także jego straszył, informując, że dysponuje dokumentami, które „nakserował w czasie przeprowadzki firmy”. Świadek M. M. (1) nie potwierdził pracy powoda w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta. Potwierdził natomiast to, że powód dowoził materiały do miejsc wykonywania pracy. Nie znał jednak zasad rozliczania się stron tego postępowania. Świadek potwierdził zasady wydawania i konserwacji odzieży roboczej. Świadek S. B. generalnie widział się z powodem w poniedziałek rano i piątek na koniec pracy. Potwierdził możliwość sporadycznych godzin pracy po 16.00 i przed 8.00, ale nie miał wiedzy na temat organizacji czasu pracy powoda. Sam świadek przyznał, że raz kończył pracę o 15.00, a czasami pracował dłużej, „czas pracy nie był ściśle odliczany”. Zeznania świadka A. J. tylko pośrednio posłużyły przy ustalaniu stanu faktycznego, ponieważ świadek nie był pracownikiem pozwanej, (...), od której pozwana najmowała pomieszczenia. Świadek, jak przyznał wiedzę na temat pracy powoda, ustaleń i rozliczeń stron, czerpał z przekazu powoda. Świadek J. K. potwierdziła, że sytuacja firmy była gorsza wiosną 2013 roku, co powodowało zmniejszenie jej wymiaru czasu pracy, oraz zwolnienia innych pracowników. Sama świadek pracowała u pozwanej do sierpnia 2013 roku, a zatem nie miała wiedzy na temat pracy powoda w okresie spornym. Świadek M. S. nie potwierdził pracy powoda w soboty, niedziele i święta, ani w porze nocnej. Świadek potwierdził, że powód dowoził sporadycznie towar, zwłaszcza w okolice W., bo tam odwiedzał rodzinę.

Powyższe zeznania korespondują z twierdzeniami strony pozwanej, popartymi także w zeznaniach świadka Ł. S., a stoją w opozycji do twierdzeń powoda.

Odnosząc się natomiast do innych środków dowodowych, za niewiarygodne Sąd uznał zapisy w kopii kalendarza złożonego do akt na kartach od 44 do 111 (oraz zestawienie czasu pracy przygotowane przez powoda k. 165 – 169), ponieważ nie zostały potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym. Przede wszystkim należy podkreślić, że powód nigdy nie zgłaszał pracodawcy potrzeby innego ewidencjonowania czasu pracy, nigdy nie okazał kalendarzy, które prowadził. Pracodawca nie miał zatem możliwości na bieżąco kontrolować zapisów powoda z rzeczywistym stanem. Strona pozwana na etapie postępowania sądowego podnosiła, w odniesieniu do twierdzeń powoda, że „godziny odnotowane przez powoda mogły być to godziny, w czasie których mógł przebywać na terenie biura, ale nie pracował. Powód np. sadił kwiatki. Powód pokłócił się z partnerką i dlatego przebywał na terenie biura. Raz była sytuacja, że był duży rachunek telefoniczny gdzie powód przebywał długo w pracy i oglądał różne strony pornograficzne. W domu na takie rzeczy nie pozwalała mu partnerka dlatego to robił w biurze”. Przede wszystkim należy zaakcentować to, że strony przez wiele lat współpracowały na wypracowanych zasadach i powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń. Ograniczony do połowy wymiar czasu pracy powoda z jednej strony, a z drugiej - dosyć elastyczne podejście stron do godzin świadczenia pracy – powodowały, że ewidencja nie była prowadzona w typowy dla stosunku pracy sposób, także w tych okresach, gdy strony łączyła umowa o pracę. Jeszcze raz należy podkreślić, że powód nie zgłaszał żadnych w tym zakresie uwag. Zresztą sam potwierdził, że za okres do kwietnia 2013 roku (twierdzenie powoda w sprawie cywilnej), do grudnia 2013 roku (twierdzenie powoda w sprawie niniejszej) strony były rozliczone. Trudno zatem dostrzec tę zmianę w stanie faktycznym, sposobie świadczenia pracy przez powoda, która miałyby powodować, że od wskazanego przez powoda okresu czasu, należałoby rozliczać strony w inny sposób.



Odnośnie rozliczeń finansowych stron, wskazać należy, że powód prowadził zeszyt, w którym wpisywał wydatki poniesione na zakup materiałów, paliwa, a także wypłacone diety (w końcowym przesłuchaniu stron powód zmienił twierdzenie i wskazał, że w zeszycie były wpisywane diety należne, a nie wypłacone, co pozostaje w sprzeczności z wcześniejszymi twierdzeniami powoda, oraz samą przyczyną prowadzenia zeszytu, jako zestawienia wydatkowanych kwot). W firmie nie istniał jako taki obieg dokumentów finansowych i tak było od samego początku dlatego powód założył wspomniany wyżej zeszyt, gdzie notował wszystkie wpływające pieniądze i wydatki. Zeszyt nie był kontrolowany przez stronę pozwaną. Powód w toku postępowania zeznał, że „do 2013 roku takie rozliczenia prowadziła pani J. K., która zajmowała się sekretariatem i ona prowadziła takie rozliczenia ze mną i wszystkimi pracownikami, którzy otrzymywali pieniądze na zakupy, ona spisywała wszystkie KW, faktury, paragony dokumentujące każdą wydaną złotówkę. Po odejściu pani K. takie rozliczenia robiłem z panem S.. Komplet dokumentów przekazywałem, to co miałem odnotowane w swoim zeszycie to były te same kwoty wydane, które były na przekazanych dokumentach”.

W ocenie Sądu twierdzenia powoda odnośnie ustaleń i rozliczeń stron są niewiarygodne, ponieważ są wzajemnie sprzeczne i nie znajdują poparcia w materiale dowodowym. Powód w trakcie informacyjnych wyjaśnień, podtrzymanych następnie w ramach przesłuchania stron, twierdził, że jest „całkowicie rozliczony ze stroną pozwaną jeżeli chodzi o okres zatrudnienia od kwietnia 2011 roku do kwietnia 2013 roku.” Powód wskazał, że pracował oficjalnie za najniższą krajową, a nieoficjalnie po ok. 3 miesiącach od zawarcia umowy czyli ok. czerwca dostał pensję 2500 zł na rękę. Następnie umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę z uwagi na kryzys finansowy w firmie, co zostało potwierdzone przez J. K.. Powód przyznał, że od 27 maja 2013 roku ponownie nawiązał współpracę ze stroną pozwaną. Przy czym strona pozwana jasno zakomunikowała, że nie będzie zawarta umowa o pracę, ponieważ prace miały być dorywcze. Powód zaakceptował te warunki. Nie zgłaszał zastrzeżeń. Po roku strony ponownie nawiązały stosunek pracy zawierając umowę o pracę na czas określony od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku. Po zakończeniu umowy terminowej, powód nie był zainteresowany dalszym zatrudnieniem, ponieważ komornik dokonał zajęcia jego wynagrodzenia egzekwując roszczenia alimentacyjne. Strony ustaliły, że będą współpracować jako dwa podmioty gospodarcze – powód miał założyć działalność gospodarczą i wystawiać pozwanej faktury.

Powód twierdził, że powinien zarabiać ok. 2.800 zł na rękę. Powód najpierw przyznał, iż wypłacał sobie sam wynagrodzenie, stwierdził, że robił to 11-krotnie, a potem twierdził, iż wypłacał tylko pracownikom część wynagrodzenia – czego żaden przesłuchany w sprawie świadek nie potwierdził. W dniu 11 lutego 2019 roku twierdził, iż otrzymywał od strony pozwanej około 800 zł. Na wcześniejszych terminach rozprawy i w postępowaniu cywilnym utrzymywał, iż zarabiał około 2.500-3.000 złotych. Powód przyznał także, iż kwota 7.588,80 złotych dotyczy prac poza godzinami pracy. Były to prace zlecone na rzecz pana S., a nie pozwanej. Należy także podkreślić, iż powód w rozmowie z dnia 28 sierpnia 2015 roku (stenogram – k. 423) przyznał się, że część pieniędzy, które pobrał z karty przeznaczał na własną wypłatę. W toku postępowania powód przyznał, że otrzymał od pozwanej za okres od stycznia do sierpnia 2015 roku kwotę ok. 21.000 zł. Domagał się dalszych 7.600 zł. Łącznie daje to kwotę 28.600 zł, czyli średnio miesięcznie ok. 3.500 zł netto. W przesłuchaniu końcowym stron powód wskazał, że „zdarzają się zaznaczone kwoty, które ja pobrałem dla siebie” (k. 1105). Ostatecznie powód nie potrafił wskazać, które z godzin pracy były godzinami w ramach stosunku pracy (także w okresach, w których domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy), a które były pracami dodatkowymi, zleconymi poza stosunkiem pracy. Oświadczył, że nie potrafi „oddzielić” swojej pracy jako pracownika, od pracy dodatkowej. Powód wskazał: „to nie było odnotowywane. Cały czas była ciągłość...wykonywałem polecenia służbowe w miejscu i czasie wskazanym przez pana S...na prace dodatkowe nie było poleceń. Po pracy nie czułem się pracownikiem...dużo rzeczy zleconych było zrobionych na miejscu” (k. 1106/odwrot).

Powyższe w ocenie Sądu sprawa, że dowodowo nie sposób ustalić wymiaru faktycznego czasu pracy powoda i należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia. Sam powód nie potrafi tego sprecyzować.

Charakter relacji między stronami dobrze przedstawia stenogram rozmowy z dnia 28 sierpnia 2015 roku, kiedy powód na prośbę Ł. S. i pozwanej umówienia spotkania celem sprawdzenia rachunków do rozliczeń odpowiedział: „nie mam

czasu też jestem poumawiany w swoich sprawach”. Trudno w tej relacji doszukać się podporządkowania pracownika względem pracodawcy.

Powód sam przyznał (karta 477): „tu nie było żadnych reguł typu od-do”, „w pewnej mierze określiłbym, że sam organizowałem sobie pracę”, „strona pozwana nigdy nie komunikowała ilugodzinnej pracy ode mnie oczekuje bo po prostu trzeba było wykonać zadanie bez względu na czas”, „nie odczułem żeby pozwana sprawdzała, czy jestem w pracy”.

Wszystkie te okoliczności i sprzeczność twierdzeń powoda, sprawia, że w ocenie Sądu powód nie wykazał podnoszonych przez siebie w pozwie okoliczności. Przede wszystkim nie wykazał pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, niedziele i święta. Trudność wynika z tego, że strony oddzielały zakres prac powoda wykonywanych w ramach umowy o pracę (w okresach, w których strony łączyła umowa o pracę) od prac dodatkowych, płatnych według umówionej stawki. Ważna jest przy tym zgodna wola stron i zaufanie strony pozwanej. Nie bez znaczenia pozostają także smsy powoda i korespondencja, wskazująca na jego poczucie władzy, względem pozwanej, prawdopodobnie budowanej przez lata z wykorzystaniem zaufania strony pozwanej i dokumentów, do których powód miał nieograniczony dostęp. Warto w tym miejscu jeszcze raz przytoczyć fragmenty tej korespondencji kierowanej do strony pozwanej przez powoda:

- karta 407 – 408 „... w przypadku odmowy wystąpię do Sądu Pracy, w którym będę dochodził swoich praw pracowniczych. W pozwie będzie zawarta praca w nadgodzinach m.in. nocnych i ustawowo wolnych, wypłatę ekwiwalentu za urlop (rok 2014) .....i jeszcze mam kilka tematów, oczywiście z mobbingiem na czele”;

- karta 422 sms z 28 sierpnia 2015 roku „No to co? Zamykamy firmę (...)? (...), Prokuratura, (...), PIP, ZUS, SP, PUP i inne instytucje już czekają. M. też zaciera ręce... Negocjujemy? W poniedziałek rano zaczynam...”;

- karta – 419 sms z 31 sierpnia 2015 roku „ Rozumiem, że nie negocjujemy. Informują, iż od jutra działam i to pełną parą, powiadamiając wszystkie możliwe instytucje o popełnionych przestępstwach”.

Wszystkie te działania powoda zaistniały dopiero wtedy, gdy strona pozwana zażądała od powoda rozliczenia się z nienależnie pobranych środków pieniężnych.

Sąd pominął dokumenty w postaci faktur za zakup paliwa (k. 701-983, zestawienie powoda – k. 681 – 692). Na żadnej z faktur nie ma podpisu osoby uprawnionej do odbioru faktury. Jako nabywca wskazana jest firma pozwanej, jednak nie można stwierdzić, iż to powód dokonywał zakupu paliwa. Świadek Ł. S. zeznał, że „różne osoby jeździły tymi samochodami, a powód miał dostęp do faktur”.

Sąd oddalił wniosek powoda (k. 991) o dopuszczenie dowodu z dokumentu prywatnego w postaci zestawienia wykonywanych przez firmę altan śmieciowych i zakresu prac, ponieważ powód nie wykazał, że złożenie zestawienia na tym etapie postępowania było usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami. Powód zapytany o przyczyny spóźnionego złożenia wykazu, oświadczył, „że wcześniej nie miał głowy do sporządzenia wykazu”. Należy także zaznaczyć, że wnioskodawcy dokument jest zestawieniem prywatnym, przygotowanym przez powoda na potrzeby niemniejszego postępowania. Zezwolenie powodowi na jego złożenie wiązałoby się z koniecznością uzupełnienia materiału dowodowego. Samo zestawienie nie ma waloru dowodowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo należało oddalić prawie w całości.

W pierwszej kolejności powód domagał się ustalenia, iż pomiędzy nim i pozwaną, prowadzącą działalność gospodarczą istniał stosunek pracy w okresach od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku oraz od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku.

Należy przy tym podkreślić, że każdy ze wskazanych okresów poprzedzony był okresem zatrudnienia powoda u pozwanej na podstawie umowy o pracę, przy czym pierwsza umowa została wypowiedziana przez pracodawcę z uwagi na konieczność redukcji etatów, a druga umowa rozwiązała się z końcem terminu, na który była zawarta.

Przechodząc do samej oceny prawnej zgłoszonego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, w pierwszej kolejności wskazać należy, że podstawą prawną jest art. 189 kpc, 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 powołanego 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). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 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).

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia ustalenia istnienia stosunku prawnego, należy przypomnieć, 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, Prawo Pracy 2000/4/31). Regulacja art. 353<sup>1</sup> k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1<sup>1</sup> 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.

Zgodnie z art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1<sup>1</sup>). Przepis §1<sup>1</sup> art. 22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o dzieło. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §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 orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi 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. 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).

W przedmiotowej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia między nim i pozwaną stosunku pracy. Strona pozwana natomiast konsekwentnie w toku procesu zaprzeczała powyższym twierdzeniom powoda wskazując, iż pierwsza umowa o pracę rozwiązała się po dwóch latach jej wykonywania, na skutek oświadczenia pracodawcy z dniem 13 kwietnia 2013 roku z powodu problemów finansowych pozwanej i nie było potrzeby dalszego zatrudniania powoda, w takim wymiarze i na takich zasadach jak dotychczas. Powód w tym czasie uczył się i zdawał maturę. Z inicjatywy powoda doszło do nawiązania współpracy po 27 maja 2013 roku, ale na zasadach pracy dorywczej, umówionej na telefon w zakresie i za wynagrodzeniem każdorazowo ustalonym. Powód te warunki akceptował, nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń. Dobra współpraca stron, po dniu 22 kwietnia 2014 roku w ramach zatrudnienia pracowniczego – strony zawarły umowę o pracę terminową na okres od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku. Można racjonalnie założyć, że gdyby powód nie był zadowolony z warunków współpracy stron, nie kontynuowałby zatrudnienia. Po dniu 21 kwietnia 2015 roku nie doszło do przedłużenia umowy o pracę, ponieważ wynagrodzenie powoda zostało zajęte przez komornika z tytułu egzekucji należności alimentacyjnych i powód nie był zainteresowany „dysponowaniem jego pieniędzmi”. Powód obiecał, że założy własną działalność gospodarczą i będzie współpracować z pozwaną w ramach współpracy dwóch podmiotów gospodarczych. Zmienił się także w tym okresie charakter relacji stron. Powód wykazywał dużą samodzielność w organizacji pracy, przyjmował dodatkowe prace według swojego uznania. Strona pozwana zauważyła, że powód zaczął „czuć się współwłaścicielem” do tego stopnia, że korzystał z samochodów firmowych i sprzętu bez uzgodnienia tego z pozwaną. Powód miał także samodzielność finansową, korzystał bowiem z karty płatniczej z której dokonywał wypłat na pokrycie wydatków. Powyższą „niezależność” powoda zauważyli pracownicy, zwłaszcza T. M., który zeznał, iż powód chwalił się, że jeżeli pozwana nie będzie chciała dalej z nim współpracować, to doprowadzi do likwidacji firmy. Dal pozwanej był to też czas przeprowadzki firmy i braku możliwości nadzoru powoda. Pozwana działała w zaufaniu do powoda i ustalonych zasad współpracy.

Wskazać w tym miejscu należy na regulację art. 11 k.p., zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zatem do nawiązania stosunku pracy konieczne jest zgodne oświadczenie woli obu zainteresowanych stron tego stosunku prawnego. Zasada ta odnosi się nie tylko do samego faktu powstania tego stosunku, ale także do ukształtowania jego treści w chwili jego nawiązywania (W. K. Kodeks pracy. Komentarz. B. O., 2017).

Strony postępowania po dniu 21 kwietnia 2015 roku zawarły umowę cywilnoprawną, która była przez nie wykonywana.

Powyższe ustalenie faktyczne należy skonfrontować z przyjętą przez sądy linią orzecniczą, gdzie stwierdza się, iż 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; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2016 roku w sprawie II PK 81/15, Legalis 1444976).

Powyższy aspekt woli stron wielokrotnie potwierdzany jest w orzecznictwie, i tak, można w tym zakresie wskazać:

- do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 9 września 2015 roku w sprawie III AUa 526/15, Legalis 1352377; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 września 2015 roku w sprawie III AUa 394/15, Legalis 1359625).

- zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 KP (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie

wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 1[1] KP). Z kolei jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie (postanowienie SN z dnia 27 maja 2014 roku w sprawie I UK 41/14, Legalis 1385179).

- praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia (wyrok SN z dnia 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, Legalis 830679).

Wskazać należy również, iż generalnie, w świetle przyjętego w orzecznictwie stanowiska zawarcie umowy o pracę w formie ustnej nie jest niedopuszczalne – dopuszczalne i prawnie skutecznie jest zawarcie umowy o pracę ustnie a nawet przez czynności konkludentne jeżeli pracownik za zgodą pracodawcy wykonuje pracę podporządkowaną. Treść umowy o pracę jest wówczas ustalana z uwzględnieniem art. 60 Kodeksu cywilnego (wyrok SN z dnia 6 czerwca 2001 roku w sprawie I PKN 458/00, Legalis 315254).

W niniejszej sprawie strona pozwana wykazała, że wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę w okresach, w których teraz powód dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy. Strony ukształtowały współpracę na zasadach odmiennych, które przestrzegały. Powód przez cały okres współpracy z pozwaną – od 11 kwietnia 2011 roku nie zgłaszał żadnych roszczeń. Odbierał świadectwa pracy za okresy, gdy strony łączył stosunek pracy i nie wnosił o ich sprostowanie.

Należy także zaakcentować, że nie można mówić o stosunku pracy tam gdzie nie ma podporządkowania pracowniczego. Nie do zaakceptowania jest bowiem wykładnia przepisu art. 22 KP oparta na zasadzie wolności umów i dominacji woli stron umowy, prowadząca do pełnego zatarcia rozróżnienia stosunku pracy od innego stosunku cywilnoprawnego jako podstawy wykonywania zatrudnienia poprzez wyeliminowanie przesłanki pracowniczego podporządkowania. Braku podporządkowania pracowniczego, nie niweczy fakt utrzymywania kontaktów telefonicznych czy ustalania zakresu zleczonych prac. W przypadku wykonywania zatrudnienia w oparciu o podstawy cywilnoprawne forma wykonywania pracy może nie różnić się istotnie od świadczenia tejże pracy w oparciu o umowę o pracę a kwestia kontaktów pomiędzy dającym i przyjmującym zlecenie, także musi występować (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 roku w sprawie III AUa 682/14, Legalis 1285652). Podobnie korzystanie ze środków zleceńodawcy przy wykonywaniu zlecenia może być wpisana w charakter łączącej strony więzi prawnej.

W związku z powyższym Sąd nie dokonał ustalenia zgodnego z żądaniem powoda sformułowanym w pozwie, iż strony postępowania łączył stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę, w związku z brakiem zgodnej woli stron w zakresie zawarcia i wykonywania takiej umowy.

Konsekwencją powyższego stanowiska jest brak podstaw do wydania orzeczenia w zakresie pozostałych roszczeń sformułowanych przez powoda, a wynikających z istnienia stosunku pracy – wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Te roszczenia polegają oddaleniu.

Przekazaniu natomiast do sądu cywilnego podlega żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu zleczonych dodatkowych prac (punkt 15 pozwu) oraz wynagrodzenie za pracę w okresach od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku i od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku (punkt 5 pozwu), ponieważ źródłem tych roszczeń są umowy cywilnoprawne.

Sąd Rejonowy podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76, w którym podniesiono, że oddalenie powództwa o wynagrodzenie tylko z tej przyczyny, że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, ma poważne konsekwencje dla powoda, ponieważ prawomocne

oddalenie powództwa przez sąd pracy rodzi powagę rzeczy osądzonej dla sprawy, którą miałby ewentualnie w przyszłości rozpoznać sąd cywilny (o to samo roszczenie między tymi samymi stronami - art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.), a zatem stanowi poważną przeszkodę dla dochodzenia tych samych roszczeń wyprowadzanych z tego samego stanu faktycznego (w tym wypadku roszczeń o wynagrodzenie). W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że w orzecznictwie zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167, wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej), ewentualnie rozpoznanie sprawy w dalszym ciągu przez wydział pracy (z wyłączeniem jednak przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli według reguł "zwykłego" postępowania cywilnego - nie ma bowiem znaczenia, jaki wydział sądu rozpoznaje określoną sprawę - cywilny, pracy, gospodarczy, rodzinny itd.; istotne jest, aby w tym wydziale sprawa została prawidłowo zakwalifikowana na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. jako podlegająca rozpoznaniu w postępowaniu "zwykłym" lub odrębnym, a w konsekwencji tej kwalifikacji zastosowano w niej odpowiednie przepisy procedury cywilnej). Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego zostaje wywiedzione roszczenie, nie jest stosunkiem pracy, samo w sobie nie oznacza też bezzasadności powództwa o wynagrodzenie, a więc tylko na tej podstawie nie może być ono oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu - np. o wynagrodzenie za pracę świadczoną w oparciu o zawartą umowę - może być nadal uzasadnione w zależności od rodzaju tego żądania, jego podstaw faktycznych i prawnych. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa (obojętne jaka - czy umowa o pracę, czy umowa prawa cywilnego), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Inaczej mówiąc, to samo roszczenie - np. o wynagrodzenie - może być uzasadnione zarówno jako wywodzone z umowy o pracę (oceniane według przepisów prawa pracy), jak i z umowy cywilnoprawnej (w tym przypadku oceniane według przepisów Kodeksu cywilnego oraz postanowień umowy).

Odnośnie roszczenia obejmującego odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, należy wskazać, iż zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ustawodawca nie wskazał, co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”. Praktyka i orzecznictwo wyjaśniają to sformułowanie. Oznacza ono naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy powstaje zatem tylko wówczas, gdy naruszenie, jakiego dopuszcza się pracodawca, dotyczy jego obowiązków względem pracownika. Oznacza to, że naruszenie przez pracodawcę obowiązków względem państwa, związków zawodowych lub innych organów, jeżeli nie stanowią one jednocześnie naruszenia obowiązków względem pracownika, nie daje pracownikowi prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy. Zachowanie pracodawcy, aby dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., nie może polegać na uchybieniu jakimkolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich, wynagradzanie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami, przestrzeganie przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku, przestrzeganie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji. Ponadto za podstawowe obowiązki pracodawcy trzeba dodatkowo uznać te z nich, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem obowiązek zapewnienia realnego zatrudnienia, przejęcia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego.

Istotne jest to, że odpowiednie zastosowanie ma art. 52 kp, w zakresie obejmującym miesięczny termin na złożenie oświadczenia, liczony od zaistnienia i dowiedzenia się pracownika o naruszeniu, które może stanowić postawę rozwiązania umowy w tym trybie.

W niniejszej sprawie roszczenie o zapłatę odszkodowania z art. 55 kp staje się bezpodstawne wobec ustalenia, iż strony w sierpniu 2015 roku nie łączył stosunek pracy. Nadto gdyby hipotetycznie przyjąć, że stosunek pracy istniał, to trudno w materiale dowodowym znaleźć potwierdzenie złożenia przez powoda oświadczenia w tym trybie. Zwłaszcza w kontekście stwierdzenia powoda, które skierował do pozwanej i jej męża w mailu z dnia 13 września 2015 roku: „w najbliższą środę miną trzy tygodnie od bezprawnego rozwiązania ze mną umowy o pracę, a w czwartek 17 września br. uruchomię postępowanie sądowe. Aby ustrzec się przed stresem i zabierającym wiele czasu procedurom proponuję polubowne zakończenie sporu. Oczekuję konkretnych i ostatecznych propozycji” (karta 402). Powyższe stwierdzenie wskazuje, że to nie powód był inicjatorem zakończenia współpracy, a niniejsze postępowanie jest tylko wynikiem żądania pozwanej rozliczenia się z nienależnie pobranych przez powoda środków pieniężnych.

Powód przez wiele lat korzystał ze współpracy ze stroną pozwaną na warunkach, które akceptował i które dopasowywał do swojej sytuacji osobistej. Faktem jest, że nie był zainteresowany umową o pracę w okresach, gdy prowadzone były przeciwko niemu postępowania egzekucyjne. Warunki, które wypracował ze stroną pozwaną były dla niego satysfakcjonujące, a strona pozwana, działając w zaufaniu do powoda, akceptowała te warunki. Istotna jest tutaj swoboda organizacji pracy powoda, która w ogóle stawia pod znakiem zapytania charakter pracowniczy współpracy stron, także w okresach gdy strony łączyła umowa o pracę. Na pewno powód korzystał z dużej swobody co do czasu, organizacji pracy, rozliczeń stron. Prawdopodobnie gdyby nie konflikt stron na tle rozliczeń ze środków pieniężnych pobranych z karty, współpraca trwałaby dalej.

R. powód nie złożył żadnego oświadczenia woli, które kończyłoby współpracę stron, a tym bardziej w przyczyn, które można by kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Roszczenie o skierowanie powoda na okresowe badania lekarskie w związku z pracą w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających – art. 229 § 5 pkt 2, podlegało oddaleniu, ponieważ z dokumentów załączonych do akt osobowych wynika, że powód w okresie zatrudnienia był kierowany na badania okresowe, także w związku z pracą w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających. W szczególności pracodawca przedstawił zaświadczenie lekarskie nr (...) wystawione w dniu 22 kwietnia 2014 roku, w którym stwierdzano, iż powód jest zdolny do pracy na stanowisku „prace związane z usuwaniem azbestu (praca na wysokości do 3 m)”. Jako datę następnego badania okresowego wskazano 22 kwietnia 2016 roku.

Warto także podkreślić, iż kontrole Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzane na wniosek powoda w październiku i listopadzie 2015 roku oraz w kwietniu i maju 2016 roku nie wykazały żadnych nieprawidłowości po stronie pracodawcy w zakresie szkoleń stanowiskowych, bhp, badań okresowych, także w odniesieniu do warunków pracy. W szczególności w protokole PIP z 2016 roku ustalono, iż w toku zatrudnienia powód otrzymywał skierowanie na badania lekarskie również pod kątem wykonywania prac przy azbestie z uwagi na fakt, iż wszyscy pracownicy ogólnobudowlani, którzy potencjalnie mogli mieć jakąkolwiek styczność z realizacją zleceń, gdzie przedmiotem prac były elementy z zawartością azbestu byli kierowani na takie badania. Powód wyłącznie kierował pojazdem samochodowym, którym przewożono elementy z zawartością azbestu, jednak każdorazowo po ich uprzednim zabezpieczeniu folią i ułożeniu w samochodzie przez wyłącznie innych pracowników, wykonujących prace demontażowe zsympów. Nie uczestniczył i nie był obecny przy tych pracach. Powód czasami dowoził jakieś narzędzia i materiały do pracy. Natomiast w protokole PIP z 2015 roku stwierdzono, że pracownicy, w tym powód, posiadają wymagane szkolenia bhp, a podczas kontroli przeprowadzonej we wrześniu 2015 roku przez inspektora pracy nie stwierdzono nieprawidłowości w szkoleniu bhp, badań lekarskich i w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej przy pracach wykonywanych w kontakcie z azbestem.

Odnosząc się do roszczeń powoda z okresów, w których strony łączyła umowa o pracę, przy czym powód objął żądaniem pozwu tylko okres od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku (od grudnia 2013 roku do 21 kwietnia 2014 roku roszczenia jako związane z ustaleniem istnienia stosunku pracy, zostały oddalone), w ocenie Sądu podlegają one oddaleniu, jako nieudowodnione poza roszczeniem o wyrównanie diet i ryczałtów.

Powód pomimo ciężącego na nim obowiązku dowodzenia określonego w art. 6 kc, nie wykazał w jakich godzinach, dniach świadczył prace w wymiarze większym niż umówiony. Powód sam przyznał, iż poza świadczeniem pracy w ramach zatrudnienia pracowniczego, przyjmował do wykonania dodatkowe prace, zlecone poza stosunkiem pracy, za umówionym wynagrodzeniem. W ten sposób powód tłumaczył sprzeczność swoich twierdzeń, w których z jednej strony utrzymywał, że od strony pozwanej otrzymał tylko umówione wynagrodzenie z umowy o pracę za 1/2 etatu, a z drugiej strony wskazywał, że otrzymywał wynagrodzenie od pozwanej rzędu 2.500 zł – 3.000 zł netto. Różnica, której dochodzi w niniejszym postępowaniu, jest rachunkowo średnio różnicą między kwotą wynagrodzenia minimalnego z wymiaru 1/2 etatu, a kwotą, której oczekiwał od strony pozwanej. Dodatkowo powód nie potrafi sprecyzować godzin, w których pracował jako pracownik, od godzin, w których pracował jako zleceniobiorca. Kontekst szantażu powoda względem pozwanej, utrzymywanie relacji stron przez okres prawie 5 lat, w ocenie Sądu wskazuje, jak podniesiono przy ocenie materiału dowodowego, na chęć „odegrania się” za zerwaną współpracę i żądanie pozwanej zwrotu nienależnie pobranych środków pieniężnych.

Roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop zostało oddalone za okresy, w których powód dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy, jako roszczenie pochodne, natomiast w pozostałym zakresie – wobec ustaleń zawartych w protokole Państwowej Inspekcji Pracy, nie kwestionowanych dowodowo przez stronę powodową. Należy jeszcze raz podkreślić, że powód nie występował o sprostowanie świadectw pracy wystawionych za okresy zatrudnienia, a w toku postępowania przyznał, że korzystał w dni wolnych od pracy i kwestie te ustalał z pracodawcą.

Roszczenia związane z odzieżą roboczą zostały oddalone, wobec ustalenia na podstawie materiału dowodowego, że pozwana zapewniała pracownikom odzież roboczą oraz jej pranie i konserwację (za zgodą pracowników). Powód przyznał, iż prowadził magazyn odzieży roboczej, miał możliwość jej wydania, także dla siebie.

W tym zakresie nie był ograniczony i od jego woli zależało, czy będzie korzystać z odzieży roboczej. Zeznania Ł. S., niekwestionowane przez powoda, ujawniły także okoliczność zwrotu powodowi wydatku poniesionego na zakup nowych spodni.

Mając powyższe na względzie, uwzględnieniu podlegało tylko roszczenie

o wyrównanie diet i ryczałtów za podróże służbowe z okresów, w których powód był zatrudniony, przy uwzględnieniu wypłat już dokonanych i odnotowanych w zeszycie. Rozstrzygając w tym zakresie, Sąd brał pod uwagę to, że strona pozwana nie zaprzeczała by powód był w delegacjach służbowych. Jednocześnie pracodawca przyznał, że nie prowadził rejestru delegacji w okresach zatrudnienia pracowniczego powoda (w pozostałym zakresie wyjazdy powoda były zlecane jako dodatkowe prace za ustalonym wynagrodzeniem). Z drugiej strony powód przedstawił zeszyt wydatków, z którego wynika, że należności z tytułu diet były rozliczane i powód sam dokonywał wypłat w tym zakresie. W końcowym przesłuchaniu stron powód temu zaprzeczył, ale twierdzenie, że należności powód wpisywał jako do rozliczenia jest niewiarygodne, wobec ustalenia, że zeszyt miał dokumentować wydatki faktycznie poniesione. Wyrównaniu podlegała zatem tylko różnica między należnymi dietami i ryczałtami, a należnościami już wypłaconymi w okresie trwania drugiej umowy

o pracę.

Zgodnie z treścią art. 775 § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.



W § 2 art. 775 § 1 k.p. została przewidziana delegacja dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia, wysokości i warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. W myśl § 3 art. 775 § 1 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. W myśl § 4 art. 775 § 1 k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2. Z kolei w § 5 art. 775 § 1 k.p. znalazł się zapis, iż w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca w umowie o pracę, ani

w aktach prawa wewnętrznego (u pozwanej nie został wprowadzony regulamin pracy ani wynagradzania) nie przewidział postanowień dotyczących należności z tytułu podróży służbowych, a skoro tak to zatrudnionym u niego pracownikom przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (§ 5 art. 775 k.p.). Na podstawie delegacji zawartej w art. 775 § 2 k.p. wydane zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167). Zgodnie z § 2 z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują m.in. diety i ryczałty. Stosownie do § 7 ust. 1 dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży oraz 45 zł tytułem ryczałtu za nocleg. Stosownie do § 7 ust. 2 pkt. 1 należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego i w przypadku podróży trwającej nie dłużej niż dobę wynosi: a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje,

b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety, c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Wysokość należności została ustalona przez biegłego w opinii, która nie była ostatecznie kwestionowana przez strony i obejmuje 120 zł wyrównania diety i 45 zł ryczałtu za nocleg.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd 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. Powód wezwał pozwaną do wypłaty należnych mu świadczeń dopiero w pozwie, zatem od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, jako wezwania do zapłaty, należne są odsetki ustawowe za opóźnienie.

Powództwo zostało oddalone prawie w całości. Powód winien zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty celowej obrony. Biorąc jednak pod uwagę aktualną sytuację osobistą i zdrowotną powoda, Sąd nie obciążył powoda kosztami w oparciu o tzw. zasadę słuszności wynikającą z przepisu art. 102 k.p.c. Przepis ten pozwala w wypadkach szczególnie uzasadnionych na nieobciążanie strony przegranej w ogóle kosztami.

Przywołany przepis stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny czy

zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecznictwie i doktrynie ugruntowane jest stanowisko, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz (postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku w sprawie II CZ 223/73, Legalis 17661). Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości kształcie okoliczności danej sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Z tego względu ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie SN z dnia 27 kwietnia 2012 roku w sprawie V CZ 2/12, Legalis 496909; postanowienie SN z dnia 1 grudnia 2011 roku w sprawie I CZ 26/11, LEX 496820).

Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 roku w sprawie III CZ 10/12, Legalis 464036).

Sąd mając na względzie charakter sprawy, sytuację życiową i ekonomiczną powoda uznał, iż zachodzą okoliczności do zastosowania instytucji zwolnienia od kosztów przewidzianej w art. 102 k.p.c (punkt 4 wyroku).

Wobec oddalenia powództwa prawie w całości i braku podstaw do obciążenia strony pozwanej kosztami pomocy udzielonej powodowi z urzędu, Sąd na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przyznał i nakazał wypłacić na rzecz pełnomocnika z urzędu koszty pomocy prawnej ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi. Wysokość przyznanych kosztów została ustalona od pierwotnej wartości przedmiotu sporu i w zakresie roszczeń objętych pozwem (3.600 zł x 75 %= 2.700 zł – roszczenia pieniężne; 90 zł – ustalenie istnienia stosunku pracy, 60 zł – wydanie świadectwa pracy; 60 zł – zobowiązanie. Razem 2.910 zł + vat 669,30 zł, łącznie 3.579,30 zł) – w oparciu o przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805), przy uwzględnieniu stawki podatku VAT (punkt 5 wyroku).

Sąd nadał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w całości, ponieważ jednomiesięczne wynagrodzenie powoda jest wyższe niż należność zasądzona (punkt 6 wyroku).

Apelację od w/w wyroku złożył powód reprezentowany przez pełnomocnika i zaskarżył wyrok w całości co do pkt 2, w części co do pkt 3 wyroku tj. w zakresie w jakim Sąd I instancji oddalił powództwo o:

- ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umów o pracę w okresie od 27 maja 2013 roku do 21 kwietnia 2014 roku i od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku,
- wydanie świadectwa pracy obejmującego wyżej wskazane okresy zatrudnienia;
- wypłacenie ekwiwalentu za 14 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego z okresu od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku,
- wypłacenie ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego z okresu od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku,
- wypłacenie ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego z okresu od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku,

- wypłacenia wynagrodzenia za pracę ponad wymiar 1/2 etatu do pełnego etatu za okres od grudnia 2013 roku do sierpnia 2015 roku,
- wypłacenie wynagrodzenia za prace nadliczbową w okresie od grudnia 2013 roku do sierpnia 2015 roku,
- wypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w soboty (50%) w okresie od grudnia 2013 roku do sierpnia 2015 roku,
- wypłacenie ekwiwalentu za używanie odzieży i obuwia własnego jako roboczego w wysokości 630 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- wypłacenie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży i obuwia w wysokości 525 zł łącznie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- wypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej wykonywanej w okresie od 01 grudnia 2013 roku do 26 sierpnia 2015 roku,
- zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez powoda z winy pozwanej w wysokości 2.625 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 10.795,28 zł brutto tytułem prac zleconych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty.

Powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że pomiędzy powodem i pozwaną prowadzącą działalność gospodarczą nie istniał stosunek pracy w okresie od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku oraz od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku i w konsekwencji uznanie, że brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda roszczeń wynikających ze stosunku pracy (wydania świadectwa pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) oraz wynagrodzenia z tytułu tzw. „prac zleconych”;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 2<sup>2</sup> i w konsekwencji przyjęcie, że pomiędzy powodem i pozwaną prowadzącą działalność gospodarczą nie istniał stosunek pracy w okresie od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 21 kwietnia 2014 roku oraz od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku i w konsekwencji uznanie, że brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda roszczeń wynikających ze stosunku pracy (wydania świadectwa pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) oraz wynagrodzenia z tytułu tzw. „prac zleconych”

3. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 55 § 1<sup>1</sup> kp przez jego niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,'

W oparciu o tak sformułowane zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo poprzez uwzględnienie powództwa w tej części, tj.:

- uwzględnienie roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umów o pracę w okresie od 27 maja 2013 roku do 21 kwietnia 2014 roku i od dnia 22 kwietnia 2015 roku do dnia 26 sierpnia 2015 roku;
- wydanie świadectwa pracy obejmującego wyżej wskazane okresy zatrudnienia;

- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 2.545,00 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres objęty pozwem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;
- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę ponad wymiar 1/2 etatu kwoty:
  - \* 800 zł za miesiąc grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc kwiecień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc sierpień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 września 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc wrzesień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc październik 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc listopad 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,
  - \* 840 zł za miesiąc grudzień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
  - \* 875 zł za miesiąc styczeń 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
  - \* 875 zł za miesiąc luty 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2015 roku do dnia zapłaty,
  - \* 875 zł za miesiąc marzec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 840 zł za miesiąc kwiecień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 875 zł za miesiąc maj 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 875 zł za miesiąc czerwiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 875 zł za miesiąc lipiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 743 zł za miesiąc sierpień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 września 2015 roku do dnia zapłaty,

- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku w porze nocnej kwoty:

\* 405 zł za miesiąc grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 710 zł za miesiąc styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 551,25 zł za miesiąc luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 960 zł za miesiąc marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 1.175,00 zł za miesiąc kwiecień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 826,88 zł za miesiąc maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 748,13 zł za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 410,85 zł za miesiąc lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 598,50 zł za miesiąc sierpień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 września 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 1.196,14 zł za miesiąc wrzesień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 1.202,88 zł za miesiąc październik 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 1.187,43 zł za miesiąc listopad 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,

\* 1.255,00 zł za miesiąc grudzień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 541,53 zł za miesiąc styczeń 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 1.132,29 zł za miesiąc luty 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 1.282,26 zł za miesiąc marzec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 870,07 zł za miesiąc kwiecień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 1.033,83 zł za miesiąc maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 1.088,89 zł za miesiąc czerwiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 981,91 zł za miesiąc lipiec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,

\* 278,97 zł za miesiąc sierpień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 września 2015 roku do dnia zapłaty.

- zasądzenie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży i obuwia w wysokości 525 zł łącznie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty.

- zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez powoda z winy pozwanej w wysokości 2.625 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty.

- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 10.795,28 zł brutto tytułem prac zleconych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty.

Nadto wniósł o:

- o przyznanie od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych i oświadczam, że żądane koszty nie zostały zapłacone w całości ani w części,

- o zwolnienie powoda od kosztów sądowych w części, tj.: od opłaty od apelacji, gdyż nie jest w stanie ich ponieść bez uszczerbku dla koniecznego utrzymania swojej osoby.

Pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

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.

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

Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. (...), zob. też wyrok SN z 5.12. 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Zgodnie z ogólną regułą dowodzenia wyrażoną w art. 6 k.c., wszelkie przesłanki wskazane w art. 189 k.p.c. winien wykazać powód. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 marca 2015 r. I ACa 55/15 LEX nr 1682878).

W ocenie Sądu Okręgowego, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy powód ma interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącego strony stosunku prawnego, bowiem istnienie stosunku pracy przesądza o szeregu uprawnień oraz obowiązków stron zarówno wzajemnych jak i w stosunku do osób trzecich, np. organu rentowego, urzędu zatrudnienia. W szczególności doniosłe znaczenie ma możliwość zaliczenia stażu pracy u pozwanego do ustalenia w przyszłości należności emerytalnych czy rentowych a także możliwość ustalenia dłuższego wymiaru urlopu u kolejnych pracodawców czy względnie przyznania nagrody jubileuszowej. Potencjalne roszczenia majątkowe w tym zakresie mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości. Niemniej jednak powyższe w żaden sposób nie wpływa na wynik rozstrzygnięcia, gdyż powód nie udowodnił, iż łączył go z pozwaną w okresach od 27 maja 2013 r. do 21 kwietnia 2014 r. i od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r. stosunek pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98).

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu rodzaju tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Elementami istotnymi w umowie o pracę, 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).

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. 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.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego są niezasadne. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją



dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści według skarżącego dla strony powodowej korzystne. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Sąd Rejonowy jednoznacznie wskazał, na których dowodach się oparł, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił wiarygodności. Podał, że z zeznań przesłuchanych świadków jednoznacznie wynika, że praca powoda nie wymagała wykonywania czynności w godzinach nocnych, niedziele, czy święta, mógł korzystać z odzieży ochronnej. Zeznania świadków w tym zakresie korespondują z twierdzeniami strony pozwanej, a stoją w opozycji do twierdzeń powoda.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił Sądowi Rejonowemu prawidłowo ustalić, że powód był pracownikiem pozwanej w okresach od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia 13 kwietnia 2013 roku oraz od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 kwietnia 2015 roku, natomiast w spornych okresach tj. od dnia 27 maja 2013 r. do dnia 21 kwietnia 2014 r., gdy firma pozwanej miała kłopoty finansowe i zmniejszyła liczbę pracowników oraz od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r., gdy powód nie był zainteresowany zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, gdyż komornik zajął jego wynagrodzenie na poczet zobowiązań alimentacyjnych nie łączył powoda z pozwaną stosunek pracy. Strony łączyła współpraca, powód miał założyć własną działalność gospodarczą.

Wynika to chociażby z zeznań samego powoda, który podał, że nie miał stałych godzin pracy (wskazał, że nie wiedział ilu godzin pracy oczekiwano od niego pozwana, miał wykonać zadanie bez względu na czas jaki był potrzebny do jego wykonania) oraz, że sam organizował sobie pracę.

Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy, że analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w/w okresach od dnia 27 maja 2013 r. do dnia 21 kwietnia 2014 r. oraz od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r. powód nie wykonywał żadnych czynności na rzecz pozwanej w ramach zatrudnienia pracowniczego, gdyż brak tu elementów stosunku pracy wskazanych w art. 22 k.p.

Powód nie był podporządkowany pozwanej – nie miał stałych godzin pracy, nikt nie kontrolował wykonywanych przez niego obowiązków, nie zlecał mu pracy, gdyż jak zeznał powód sam organizował sobie pracę.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, że powód w niniejszym postępowaniu, co słusznie podkreślił Sąd I instancji nie wykazał, że łączył go w/w okresach od dnia 27 maja 2013 r. do dnia 21 kwietnia 2014 r. oraz od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r. z pozwaną stosunek pracy, a to na powodzie spoczywał ciężar dowodu w myśl art. 6 k.p.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c. brak także podstaw do stwierdzenia, że doszło do naruszenia art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 §1 k.p. albowiem przeprowadzone postępowanie wykazało, że powoda w w/w okresach nie łączył z pozwaną stosunek pracy, jedynie współpraca.

Powyższe czyni także całkowicie bezzasadnym zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego art. art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z treścią w/w przepisu, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Natomiast w niniejszej sprawie przepis ten nie znajdzie w ogóle zastosowania albowiem powoda w okresach od dnia 27 maja 2013 r. do dnia 21 kwietnia 2014 r. oraz od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r. nie łączył z pozwaną stosunek pracy, co zostało ustalone w niniejszym postępowaniu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 102 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Artykuł 102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą „furtkę”, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 k.p.c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności.

Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga odrębnego wniosku od strony przegranej i powinno być oceniane w całości okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej zobowiązanego. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie, zachodzą okoliczności dające podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. z uwagi na trudną sytuację materialną i osobistą, w tym zdrowotną powoda. Powód obecnie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1634 zł miesięcznie. Około 400 zł miesięcznie wydaje na wynajem pokoju, gaz, prąd, wodę i wywóz nieczystości.

Mając powyższe na uwadze zdaniem Sądu, sytuacja życiowa i majątkowa przemawia za zastosowaniem w stosunku do powoda art. 102 k.p.c. i na jego podstawie Sąd w pkt 2 wyroku nie obciążył I. S. kosztami procesu.

Na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2019 r. poz. 68) Sąd w pkt 3 sentencji wyroku przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. J. kwotę 3071,93 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu za II instancję.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K-W.