

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Zaskarżonym wyrokiem z 21.05.2021 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 366/20 z powództwa R. S. (1) i R. Ł. - inspektora pracy działającego na rzecz R. S. (1) przeciwko B. W. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy

w pkt. I. ustalił, że strony R. S. (1) i B. W. (1) w okresie od 1.10.2018 r. do 11.06.2019 r. łączył stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanik samochodowy;

w pkt. II. zasądził od B. W. (1) na rzecz R. S. (1):

- 1) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego 4.080 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 16.06.2019 r. do dnia zapłaty;
- 2) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2019 r. 20.680 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11.07.2019 r. do dnia zapłaty;
- 3) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego **3.000 zł** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

w pkt. III zobowiązał B. W. (1) do wydania na rzecz R. S. (1) świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy od 1.10.2018 r. do 11.06.2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanik samochodowy, ze wskazaniem, że umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kp;

w pkt. IV. oddalił powództwo w pozostałej części;

w pkt. V. nakazał pobrać od B. W. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi 3.039 zł tytułem kosztów sądowych;

w pkt. VI. nadał wyrokowi w punkcie II. podpunkty 1. i 2. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.502 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powód R. S. (1) w spornym okresie miał zarejestrowaną działalność gospodarczą, której przedmiotem była hydraulika – odprowadzanie wody deszczowej.

Pozwany B. W. (1) prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...). Data rozpoczęcia wykonywania działalności to 8.09.2016 r., pozwany zaprzestał prowadzenia działalności z dniem 31.10.2020 r. Działalność pozwanego polegała na konserwacji i naprawie pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Powód w 2017 r. zamieścił w Gratce ogłoszenie, że poszukuje pracy na stanowisku mechanika. Powód był w tym czasie zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Na to ogłoszenie w lutym 2018 r. odpowiedział B. W. (1). Strony nie porozumiały się wówczas co do warunków zatrudnienia.

Około pół roku później pozwany skontaktował się z powodem pytając, czy R. S. może naprawić mu ciężarówkę, która stoi przy ul. (...). Powód zgodził się. Na miejsce przyjechał B. W. ze swoim pracownikiem. R. S. wówczas naprawił pojazd. Pozwany zapłacił za naprawę. Było to w maju/ czerwcu 2018 r.

W lipcu 2018 r., B. W. ponownie skontaktował się z powodem i ponowił propozycję pracy. Ostatecznie strony doszły do porozumienia, powód rozwiązał dotychczasową umowę o pracę i z dniem 1.10.2018 r. podjął zatrudnienie u pozwanego.

Strony umówiły się na wynagrodzenie 22 zł netto za godzinę, miało być ono wypłacane na koniec miesiąca, według przepracowanych godzin.

Powód nie informował pozwanego, że ma zarejestrowaną działalność gospodarczą.

Początkowo powód miał mieć zawartą umowę o pracę na okres próbny – 3 miesiące, później miała być umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa miała być zawarta w ciągu 2-3 tygodni. Powodowi zależało na zawarciu umowy o pracę z uwagi na swój wiek. Przed zatrudnieniem u pozwanego i po zakończeniu pracy, powód miał zatrudnienie pracownicze.

Pozwany nie potwierdził zatrudnienia powoda na piśmie. R. S. domagał się zawarcia umowy o pracę. Pozwany mówił mu, że księgowa zapomniała albo że on zapomniał.

Powód wykonywał pracę pod J.. Dojeżdżał tam codziennie z innym pracownikiem – M. J. (1), zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Dojazd do pracy był zapewniony przez pozwanego, samochodem pozwanego.

W okolicach J., powód pracował na terenie gospodarstwa rolnego udostępnionego pozwanemu przez kolegę.

Od początku 2019 r. powód pracował w Ł., przy ul. (...) – na działce należącej do brata pozwanego. Do pracy w Ł. powód dojeżdżał samodzielnie.

Powód godziny pracy zapisywał w kalendarzu znajdującym się w firmie pozwanego. Tak samo godziny pracy odnotowywał M. J. (1).

Powód w ciągu dnia wykonywał tę samą pracę, co M. J. – zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanego w charakterze mechanika. Powód pracował w takim samym systemie czasu pracy i organizacji pracy jak M. J. (1).

W przypadku awarii samochodu kierowca dzwonił do B. W. i z nim się umawiał. B. W. wskazywał, gdzie kierowca ma jechać i mówił, że tam chłopaki zajmą się sprawą. Naprawy były wykonywane albo w Ł. przy ul. (...), albo w okolicach J..

Do obowiązków powoda należała naprawa samochodów ciężarowych i naczep. Pozwany przebywał w warsztacie i kontrolował pracę powoda, wydawał polecenia. B. W. mówił powodowi w jakiej kolejności ma naprawiać pojazdy, wskazywał również oczekiwany przez niego termin zakończenia danego zadania. R. S. podejmował decyzję w zakresie sposobu naprawy.

Pozwany często kontaktował się ze swoimi pracownikami telefonicznie.

Powód diagnozował usterkę w pojeździe i przekazywał pozwanemu jakie części są potrzebne do naprawienia danej awarii. Pozwany zamawiał i przywoził części. R. S. nie mógł sam zamówić części.

Zdarzało się, że powód zmieniał kolejność naprawy pojazdów.

Pozwany w stosunku do powoda zachowywał się tak, jak wobec M. J..

Powód korzystał z narzędzi i wszelkich koniecznych środków udostępnionych przez pozwanego.

Pozwany wypłacał wynagrodzenie powodowi w ratach, po 500 czy 1.000 zł. Przy wypłacaniu wynagrodzenia B. W. nie pytał powoda o wystawienie rachunku czy faktury za dany miesiąc. Otrzymanie przez R. S. wynagrodzenia nie było uzależnione od wystawienia faktury.

R. S. potwierdzał swoim podpisem otrzymanie wynagrodzenia od pozwanego. Pozwany nie uzależniał wypłaty wynagrodzenia od wystawienia przez powoda faktury.

Pozwany również wobec innych pracowników miał opóźnienia w wypłacaniu wynagrodzenia.

Powód wykonywał pracę od października 2018 r. do czerwca 2019 r. Powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

R. S. nie otrzymał od B. W. wynagrodzenia za okres od marca do czerwca 2019 r.

W czerwcu 2019 r. powód domagał się od pozwanego zapłacenia mu zaległego wynagrodzenia. Kiedy pozwany przyjechał do powoda R. S. przedstawił mu do podpisania oświadczenie, iż zalega z zapłatą wynagrodzenia. Pozwany podpisał oświadczenie, iż jest winien powodowi kwotę 14 476 zł. B. W. obiecywał powodowi, że wszystko będzie rozliczone.

Następnego dnia (11.06.2019 r.) powód otrzymał SMS z informacją, iż ma nie przychodzić do pracy.

W okresie współpracy powoda z pozwanym B. W. zatrudniał pracowników na podstawie umowy o pracę.

Pozwany został przez PIP wezwany do złożenia wyjaśnień w sprawie powoda. B. W. w piśmie z 31.07.2019 r. i 11.09.2019 r. wskazał, iż w przypadku powoda zawarł umowę o współpracę z innym podmiotem gospodarczym, nie z pracownikiem. Wobec powyższego nie ciążyły na nim względem powoda obowiązki w zakresie prawa pracy.

W dniach 16 stycznia, 4, 13, 26 lutego 2020 r. w pozwanym przedsiębiorstwie przeprowadzona została kontrola PIP. W toku kontroli, po przeanalizowaniu relacji łączących powoda i pozwanego wskazano, iż łączył ich stosunek pracy. Świadczyły o tym elementy typowe dla tego rodzaju relacji: powtarzalność, osobiste wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, na jego rzecz i ryzyko, za wynagrodzeniem, a także podporządkowanie typowe dla stosunku pracy. Wskazano również, iż wolą R. S. było zawarcie umowy o pracę. Ustalono także, że R. S. ma zarejestrowaną działalność gospodarczą, jednak jej profil nie pokrywał się z rodzajem pracy wykonywanej na rzecz B. W..

W wystąpieniu PIP z 18.03.2020 r. zwrócono się do B. W. o wydanie powodowi świadectwa pracy potwierdzającego zatrudnienie w ramach stosunku pracy w okresie od 1.10.2018 r. do 15.06.2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanika samochodowego oraz o potwierdzenie na piśmie R. S. ustaleń co do umowy o pracę, jej rodzaju, warunków zatrudnienia.

Pozwany nie wykonał zaleceń PIP.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo co do zasady podlega uwzględnieniu.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c. 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.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem 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.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepis art. 353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej

zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że 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 (§ 1¹). Przepis §1¹ 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 takich warunkach. Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: 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. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd I instancji argumentował, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego. 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.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu.

Sąd I instancji wyjaśnił, 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Stosunek pracy można scharakteryzować jako więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 §1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Sąd Rejonowy argumentował, że przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 §1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 §1 k.c.

Sąd Rejonowy wskazał, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania, zaznaczając, że dopiero zatem całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron, a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Sąd I instancji zaznaczył, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód R. S. (1) wykonywał w spornym okresie pracę, odpowiadającą zatrudnieniu pracowniczemu, określone w art. 22 k.p.

Według Sądu Rejonowego o pracowniczym charakterze stosunku łączącego strony postępowania świadczył przede wszystkim fakt, że powód wykonywał powierzone mu zadania w sposób zlecony przez pozwanego, w określonym przez niego miejscu i czasie, z użyciem narzędzi i na terenie udostępnionym przez pozwanego.

Sąd I instancji wskazał, że powód codziennie, w określonych godzinach przyjeżdżał do wskazanego miejsca, początkowo było to w okolicach J., następnie przy ul. (...) w Ł.. Na miejsce pracy R. S. był dowożony przez M. J. – jednego z pracowników pozwanego. Pracownik ten również odwoził powoda do domu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy konkludował, że powód miał w ten sposób wyznaczone godziny pracy przez pozwanego – pokrywające się z godzinami pracy M. J.. Powód pracował od poniedziałku do piątku od 7.00-8.00 do 16.00-17.00, w soboty z reguły do godziny 13.00. Zdarzały się też inne godziny pracy, w zależności od potrzeb pozwanego.

Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że we wskazanym przez pozwanego miejscu pracy powód wykonywał zleczone mu zadania polegające na naprawie samochodów ciężarowych i naczep. Wszyscy pracownicy zatrudniani przez pozwanego wiedzieli, że jeśli w godzinach pracy „bazy” zgłoszą się z usterką, to zastaną tam powoda, który podejmie się naprawy. Powód nie dokonywał wyceny napraw, nie pobierał zaliczki na koszty. Całościowo rozliczał się z pozwanym, jak pracownik według ustalonej stawki godzinowej. Zatem czas, w jakim R. S. realizował swoje obowiązki, powtarzalność tego okresu, wyznaczenie czasu i miejsca realizacji obowiązków przez pozwanego, sposób rozliczeń finansowych, wszystko to – według Sądu I instancji - świadczyło o pracowniczym zatrudnieniu powoda.

Sąd Rejonowy uznał, że podporządkowanie jakie cechowało stosunek nawiązany pomiędzy stronami, również było typowe dla zatrudnienia pracowniczego. Sąd I instancji argumentował, że powód był nadzorowany i kontrolowany przez pozwanego, otrzymywał od niego polecenia w zakresie przydzielanych i wykonywanych zadań. Pozwany np. wskazywał w jakiej kolejności powód ma naprawiać zepsute samochody. Powód miał czasem możliwość zmiany tej

kolejności, jednak po konsultacji z pozwanym. Sąd Rejonowy zaznaczył, że sposób nadzoru B. W. nad powodem nie różnił się od tego, jak wyglądał ten nadzór w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Powszechnie stosowany był kontakt telefoniczny, pozwany również osobiście bywał w miejscu pracy powoda.

Ponadto, Sąd Rejonowy stwierdził, że o podporządkowaniu powoda pozwanemu, jak dzieje się to w przypadku pracownika i przełożonego świadczy m.in. okoliczność, że R. S. nie miał dostępu do systemu zamawiania części do samochodów – musiał taką potrzebę zgłosić pozwanemu, który dokonywał zamówienia.

W zakresie powołanych wcześniej, sporadycznych sytuacji, w których powód zmieniał kolejność naprawianych aut, w ocenie Sądu I instancji, nie może to świadczyć o pozapracowniczej więzi istniejącej między stronami. Sąd Rejonowy stwierdził, że pewien stopień samodzielności w pracy powoda był charakterystyczny dla zajmowanego przez niego stanowiska mechanika samochodowego. Przede wszystkim Sąd I instancji zaakcentował fakt, że R. S. jako mechanik – osoba wykonująca zadania specjalistyczne – posiadał określoną wiedzę i doświadczenie. Sąd Rejonowy wskazał, że to właśnie powód diagnozował usterkę w pojeździe zostawionym do naprawy. Zdaniem Sądu I instancji logicznym jest zatem wniosek, że po ustaleniu jaki element uległ awarii wskazywał B. W., iż konieczne było zakupienie takiej czy innej części czy też decydował o wcześniejszym naprawieniu innej, mniejszej usterki dla zachowania ciągłości pracy floty pozwanego. Według Sądu I instancji okoliczność ta nie przekreśla jednak w ogóle pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda, ale przeciwnie – uznać należy, iż każda z decyzji w przedsiębiorstwie pozwanego była podejmowana z udziałem pracodawcy – zaś wskazana sytuacja stanowi potwierdzenie tej okoliczności. Pracownik nie miał bowiem możliwości samemu zamawiać części potrzebnych do naprawy auta – decyzje takie musiały posiadać autoryzację pracodawcy. Sąd Rejonowy stwierdził też, że powód nie miał również możliwości niezależnie od B. W. zmiany kolejności naprawianych aut – zawsze okoliczność ta była konsultowana.

Zdaniem Sądu I instancji, o pracowniczym charakterze więzi, nawiązanej pomiędzy stronami, świadczy, również, sama wola stron, jaka przejawiała się w toku przeprowadzonych czynności.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany podnosił co prawda, iż w jego ocenie nawiązana współpraca miała charakter cywilnoprawny – w zakresie współpracy przedsiębiorców, dodając, że faktem jest, iż powód, w spornym okresie sam był przedsiębiorcą – miał zarejestrowaną działalność gospodarczą, jednakże miała ona zupełnie inny profil – polegała na usługach hydraulicznych. Z powyższego Sąd Rejonowy wywiódł, że tym samym R. S. nie mógł wystawić pozwanemu faktury za swoje usługi – bowiem ich profil, diametralnie, różnił się od pracy wykonywanej przez powoda, a nadto pozwany sam przyznał, iż nie wiedział, że powód ma działalność gospodarczą, zaś powód wskazał, iż nie informował o tym pozwanego. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie miał wiedzy o okoliczności, że powód jest przedsiębiorcą.

Sąd I instancji podkreślił, że pozwany w toku składanych zeznań wskazał, iż gdyby chciał zatrudnić pracownika, to dałby takie ogłoszenie. Argumentację pozwanego obala według Sądu Rejonowego fakt, iż to B. W. odpowiedział na ogłoszenie R. S. o tym, że szuka on pracy jako mechanik.

Sąd I instancji stwierdził, że jednoznacznie wolę zatrudnienia się przez powoda na podstawie umowy o pracę potwierdzają dwa elementy. Po pierwsze treść zamieszonego przez R. S. ogłoszenia, iż poszukuje on pracy jako mechanik. Sąd Rejonowy wywodził, że w tym ogłoszeniu wprost było wskazane, iż powód zainteresowany był nawiązaniem współpracy na podstawie umowy o pracę, nie zaś innego stosunku prawnego. Po drugie, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód zarówno przed podjęciem współpracy z pozwanym, jak i po jej zakończeniu zatrudniony był na podstawie umowy o pracę. W konkluzji Sąd I instancji wskazał, że twierdzenia, iż R. S. zainteresowany byłby inną umową, w szczególności zawartą jako przedsiębiorca, w ramach współpracy z pozwanym było bezzasadne w świetle zebranego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy ustalił również, że stosunek pracy jaki zawarty został pomiędzy stronami pozwany rozwiązał, na podstawie oświadczenia wysłanego powodowi w dniu 11.06.2019 r. za pośrednictwem wiadomości SMS.

Sąd I instancji wyjaśnił, że z zasad prawa cywilnego wynika, iż oświadczenie nadawcy jest skuteczne, jeśli dotarło do odbiorcy w taki sposób, że ten mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 §1 k.c.). Wobec powyższego oraz z uwagi na fakt, iż pozwany przesłał do powoda SMS w dniu 11.06.2019 r., po godzinie 22:00, zdaniem Sądu Rejonowego należy uznać, że z tą chwilą nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy między stronami na mocy porozumienia stron, ponieważ powód zaakceptował ten tryb zakończenia współpracy z pozwanym.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 97¹ §1 k.p. , w przypadku niewydania, przez pracodawcę, świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy, z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Sąd I instancji wskazał, że powód wystąpił z żądaniem zobowiązania pozwanego do wydania świadectwa pracy, stwierdzającego, iż R. S. był zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanego w okresie od 1.10.2018 r. do 15.06.2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanik samochodowy oraz, iż umowa o pracę rozwiązała się w drodze porozumienia stron, na podstawie art. 30 §1 pkt. 1 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że w zakresie istnienia między stronami stosunku pracy zasadne było również żądanie powoda o wydanie świadectwa pracy. Sąd I instancji jedynie, uznając, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 11.06.2019 r. (a nie jak żądał powód 15.06.2019 r.) zobowiązał pozwanego do wskazania w dokumencie właśnie 11.06.2019 r. jako dnia ustania stosunku pracy, oddalając żądanie powoda w pozostałym zakresie w tym przypadku. Wszystkie pozostałe elementy, których ujawnienia w świadectwie pracy żądał powód znalazły bowiem potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych – punkt III wyroku.

W zakresie żądania zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego świadczeń pieniężnych z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy uznał, iż w toku procesu żądania te generalnie nie były elementem spornym pomiędzy stronami. Pozwany w swoim stanowisku procesowym negował jedynie zasadność uznania, iż łączył go z powodem stosunek pracy.

W ocenie Sądu I instancji wobec braku jakichkolwiek zastrzeżeń strony pozwanej w zakresie wyliczeń przedstawionych przez stronę przeciwną należało uznać je za właściwe i zasądzić żądane przez powoda kwoty.

Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda było o tyle zasadne, iż pozwany sam przyznał w podpisanym oświadczeniu oraz w toku składanych zeznań, iż nie wypłacił pełnego świadczenia za pracę, jakie było należne R. S..

Wobec powyższego Sąd I instancji przyznał powodowi kwotę 20 680 zł tytułem wynagrodzenia za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2019 r. – punkt II pkt 2 wyroku.

Sąd Rejonowy wskazał, że zasądzona powodowi kwota z tytułu wynagrodzenia stanowiła ubruttowioną kwotę 14 476 zł uznaną przez pozwanego w oświadczeniu złożonym powodowi.

Sąd I instancji wyjaśnił, że uznanie długu zgodnie z art. 123 § 1 pkt 2 k.c. może przybrać postać uznania właściwego, które jest umową pomiędzy wierzycielem a dłużnikiem. Uznanie długu może mieć również formę uznania niewłaściwego, które jest oświadczeniem wiedzy zobowiązanego, w którym potwierdza on istnienie konkretnego długu wobec określonego wierzyciela i dla jego skuteczności nie jest wymagane występowanie po stronie dłużnika zamiaru wywołania określonego skutku prawnego, w tym również przerwania biegu przedawnienia.

Sąd Rejonowy oparł się na, przedstawionym przez powoda, dokumencie zawierającym oświadczenie pozwanego o uznaniu istniejącego z jego strony wobec powoda zobowiązania, dodatkowo akcentując, że pozwany w toku składanych zeznań przyznał, iż nie wykonał ciężącego na nim zobowiązania.

Sąd I instancji wskazał też, iż na zobowiązanie Sądu strona powodowa przedstawiła wyliczenie dochodzonej należności za wskazane miesiące. Z tego zestawienia wynikało, iż kwota należna powodowi od pozwanego była wyższa, jednakże żądanie ograniczało się do kwoty wynikającej z uznania pozwanego. Pozwany nie wykazał dowodowo by dokonał

spełnienia uznanego świadczenia w całości albo w części. Twierdzenia pozwanego w tym zakresie nie zostały poparte żadnym dowodem. Pozwany twierdził, iż K. M. był świadkiem rozliczeń finansowych stron, ale świadek temu twierdzeniu zaprzeczył.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że, nie bez znaczenia, dla oceny przedmiotowej sprawy, była postawa pozwanego w toku postępowania. Pozwany, z jednej strony, twierdził, że posiada rozliczenia finansowe z powodem, także w zakresie ewidencjonowanych godzin pracy, jednakże pomimo ponawianego zobowiązania sądu, nie złożył żadnych dokumentów. Sąd I instancji stwierdził, że materiał dowodowy wskazuje na to, że pozwany zatrudniał powoda bez żadnej umowy, nie rozliczał się podatkowo, w tym zakresie. Ignorował, także, obowiązki, związane z prowadzeniem dokumentacji i realizowaniem praw pracowniczych. Powyższe potwierdziła także kontrola PIP.

Odnośnie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Sąd I instancji argumentował, że z materiału dowodowego wynika, że powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. W tej sytuacji Sąd Rejonowy stwierdził, że proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni za 2018 rok i 13 dni za 2019 rok. Łącznie powodowi przysługiwało 20 dni urlopu. Wysokość ekwiwalentu została ustalona w oparciu o stawkę godzinową brutto.

Sąd I instancji zaznaczył, że pozwany nie kwestionował roszczenia co do wysokości. Żądana kwota ekwiwalentu została zasądzona w punkcie II ppkt 1) wyroku.

O obowiązku zapłacenia odsetek Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 481 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji wyjaśnił, że odsetki od należnego powodowi ekwiwalentu należnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługiwały od dnia zakończenia stosunku pracy. Powód domagał się zasądzenia ich od 16.06.2019 r., zatem Sąd Rejonowy orzekł o tym obowiązku pozwanego zgodnie z żądaniem pozwu.

Podobnie w zakresie odsetek od należnego wynagrodzenia za pracę. Co do zasady wynagrodzenie to winno być wypłacane do ostatniego dnia miesiąca, w szczególnych wypadkach do 10 dnia miesiąca następnego. Powód żądał przyznania mu odsetek od 11.07.2019 r. w zakresie roszczenia o wynagrodzenie. Sąd Rejonowy zasądził odsetki zgodnie z żądaniem pozwu.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1), 3) i 2) w zw. z § 5 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800). Na koszty zastępstwa procesowego złożyły się: wynagrodzenie liczone od roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – 180 zł, od roszczenia o wydanie świadectwa pracy – 120 zł oraz od roszczeń pieniężnych od wartości przedmiotu sporu – 2.700 zł. Łącznie Sąd Rejonowy zasądził 3000 zł w punkcie II ppkt 3) wyroku.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł w pkt. V wyrku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 roku, poz. 755) w zw. z art. 98 k.p.c., którą to opłatę Sąd ustalił od łącznej wartości przedmiotu sporu.

Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do średniej kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. o czym orzekł w pkt. VI wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając go w części, a mianowicie pkt. I, II.1, II.2, II.3, III, V i VI sentencji wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi apelant zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie wadliwej i niezgodnej z zasadami doświadczenia życiowego

i logiką oceny dowodów w szczególności dowodu z dokumentów, zeznań świadków oraz stron prowadzące do bezzasadnego przyjęcia, że powód był zatrudniony przez pozwanego na mocy umowy o pracę, podczas gdy praca ta nie była wykonywana w sposób przewidziany dla stosunku pracy wynikającego z art. 22 kodeksu pracy, a więc nie była wykonywana w stałych godzinach, nie była pracą podporządkowaną.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w I instancji według norm przepisanych, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy uzupełniająco ustalił, co następuje:

Działalność powoda – obecnie zawieszona – dotyczy wykonywania instalacji wodno – kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych. Wszystkie kody (...) dotyczące przedmiotu działalności gospodarczej powoda wpisane do (...), tj. 43.22, 43.22.Z., 43.21, 43.29.Z, 46.74.Z, obejmują jedynie roboty instalacyjne i żaden z nich nie dotyczy mechaniki pojazdowej oraz napraw maszyn. Działalność powoda była zawieszona m.in. od 21.08.2018 r. do 4.10.2018 r. W dn. 5.10.2018 r. powód podjął zawieszoną działalność na kilka dni, tj. do 8.10.2018 r. Ponownie wznowił działalność w dn. 9.05.2019 r., a następnie zawiesił jej prowadzenie w dn. 29.05.2019 r. Kolejne podjęcie działalności przez powoda nastąpiło 23.10.2019 r. /wydruki z (...) k. 227 -238/

Przed zatrudnieniem u pozwanego powód był zatrudniony w okresie od 2.01.2018 r. do 30.09.2019 r. w (...) Serwis (...) z siedzibą w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektromechanik/serwisant. /świadectwo pracy k. 246-247/

W dn. 31.10.2019 r. powód zawarł umowę o pracę na okres próbny z K. Ś. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł. W. na okres 3 miesięcy od 1.11.2019 r. do 31.01.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanik maszyn budowlanych za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2250 zł brutto. Datą rozpoczęcia pracy był dzień 1.11.2019 r.

Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z 29.01.2021 r. na podstawie, której powód pracuje od 1.02.2021 r. w firmie (...) w Ł. W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanik maszyn budowlanych za minimalnym wynagrodzeniem miesięcznym. /umowy o pracę k. 248- 253/

Ustalone powyżej uzupełniająco okoliczności faktyczne zostały odtworzone na podstawie złożonych dokumentów w postępowaniu drugoinstancyjnym przez powoda, których wartości dowodowej pozwany nie podważał a i Sąd II instancji nie znalazł żadnych powodów by czynić to z urzędu.

Dodatkowo ustalone fakty przeczą, przede wszystkim, wysuwany w apelacji, przez skarżącego, twierdzeniom, jakoby powód prowadził działalność gospodarczą w zakresie mechaniki samochodowej i miał się w ramach tej działalności rozliczać z pozwanym za pomocą faktur. Ponadto ze złożonego świadectwa pracy, jak i umów o pracę wynika, że powód wykonywał w ramach zatrudnienia pracowniczego pracę mechanika samochodowego zarówno przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym, jak i wykonywał, i nadal wykonuje na umowę o pracę pracę mechanika samochodowego już po zakończeniu stosunku prawnego łączącego go z pozwanym. Wersja apelującego oraz przytoczona w uzasadnieniu apelacji obszerna argumentacja oparta na twierdzeniu, że powód nawiązał z pozwanym współpracę w ramach prowadzonej działalności przez powoda oraz, że powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę z pozwanym, okazały się w całości niewiarygodne, jako stojące w rażącej opozycji do niekwestionowanych dokumentów, dodatkowo złożonych przez powoda, do akt sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Wyrok został wydany na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Rozpoznając n/n sprawę Sąd Okręgowy nie znalazł jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia zarzutu apelacyjnego i podniesionej na jego uzasadnienie argumentacji przez skarżącego, a w konsekwencji nie podzielił stanowiska strony apelującej o istnieniu podstaw do zmiany skarżonego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał wszechstronnej analizy całego materiału dowodowego, poczynił w niezbędnym zakresie wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sporu ustalenia faktyczne oraz zastosował prawidłowo właściwe przepisy prawa materialnego, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. Sąd Okręgowy mając na uwadze argumenty podniesione w uzasadnieniu apelacji, jedynie uzupełniająco, ustalił, że wbrew twierdzeniom pozwanego powód nie prowadził działalności gospodarczej w zakresie mechaniki samochodowej i napraw pojazdów, a jedynie działalność dotyczącą wykonywania instalacji wodno – kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych, co jednoznacznie wynika z wpisanych do (...) kodów (...). Poza tym z dodatkowo złożonych dokumentów w postaci świadectwa pracy wystawionego przez (...) Serwis (...) z siedzibą w Ł. oraz umów o pracę zawartych przez powoda z K. Ś. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł. W. wynika, że powód przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym, jak i po zakończeniu tego stosunku prawnego wykonywał w ramach zatrudnienia pracowniczego i aktualnie nadal wykonuje pracę na stanowisku mechanika samochodowego. W tym zakresie argumentacja pozwanego okazała się w całości bezzasadna i stanowi wyłącznie polemikę z bezbłędnym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Badając zasadność podniesionego w apelacji zarzutu dotyczącego naruszenia art. 233 §1 k.p.c., Sąd II instancji nie znalazł żadnych uchybień w rozstrzygnięciu Sądu Rejonowego, który właściwie wyznaczył kierunek postępowania dowodowego i bezbłędnie je przeprowadził, a następnie trafnie ocenił cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i prawidłowo odtworzył wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności.

Oczywistym jest, że przestrzeganie przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma niewątpliwy wpływ na stan faktyczny, zaś prawo materialne powinno być stosowane dopiero po jego niewadliwym ustaleniu.

Podkreślić jednak należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13.10.2004 r., III CK 245/04, LEX 174185). Nie jest, natomiast, wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony, niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza automatycznie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy, bowiem, do sądu orzekającego i, nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne, niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 - 234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego (por.

wyrok SN z 6.11.2003 r., II CK 177/02, niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem jedynie twierdzenie skarżącego o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu strony apelującej nie odpowiada rzeczywistości, ale konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. Tym samym zarzut dotyczący naruszenia art. 233 §1 k.p.c. nie może sprowadzać się wyłącznie do zaprezentowania przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (tak samo SA we W. w wyroku z 31.07.2013 r, I ACa 698/13, Lex nr 1369457). W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd, przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, należy podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z 23.01.2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z 27.09.2002 r., II CKN 817/00).

Sąd II instancji zważył także, że naruszenie art. 233 §1 k.p.c. może polegać na tym, iż sąd z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów przyjął za wiarygodny określony dowód lub też odmówił wiarygodności konkretnemu dowodowi. Strona, która podnosi taki zarzut musi jednak w takim wypadku wykazać, o jaki konkretnie dowód chodzi i na czym polega przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a ponadto, że miało to istotny wpływ na wynik sprawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 listopada 2005 r., V CK 332/05; z 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05; z 8 kwietnia 2009 r., II PK 261/08; postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Z kolei, błąd w ustaleniach faktycznych, następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania. Do przyjęcia trafności tego zarzutu, nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016 r., I ACa 711/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016 r., I ACa 990/15; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 lutego 2013 r., V ACa 721/12).

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że strona skarżąca nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu Rejonowego, z punktu widzenia, zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Sąd pierwszej instancji ustalił, bowiem, w sposób prawidłowy, stan faktyczny, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikających z art. 233 §1 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Zastosowane przez sąd meriti kryteria oceny zgromadzonych w sprawie dowodów nie budzą żadnych zastrzeżeń Sądu II instancji co do ich prawidłowości. Ponownie należy zaakcentować, że po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego przez Sąd Odwoławczy zwłaszcza w zakresie ustalenia wpisów do (...) dotyczących kodów (...) prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej całe uzasadnienie apelacji, w którym pozwany próbował forsować wersję jakoby powód świadczył dla niego usługi jako przedsiębiorca, okazało się sprzeczne z dokumentami zawierającymi wpisy do (...). Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony w oparciu o całokształt zebranego materiału dowodowego, co w ocenie Sądu Okręgowego nie budzi najmniejszych wątpliwości. Należy zauważyć, że ustalenia faktyczne poczynione zostały także w oparciu o załączone do akt sprawy dokumenty, które pozostają dowodami o charakterze obiektywnym i niezmiennym.

Apelujący prezentuje wyjątkowo wybiórczą optykę i skupia się na subiektywnej ocenie prawnej bezbłędnie ustalonych faktów przez Sąd meriti, który właściwie i bezbłędnie dokonał ich subsumpcji stosując właściwe przepisy prawa materialnego.

Wskazać należy, że ocena, czy konkretne fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy zależy od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która została w sprawie zastosowana. Przepis prawa materialnego wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty jako ewentualny przedmiot dowodu mają wpływ na treść orzeczenia. Nakłada to na skarżącego obowiązek powołania normy prawa materialnego, której niewłaściwe rozumienie doprowadziło do wadliwej oceny istotności faktów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, niepubl.; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 375/09, niepubl., postanowienie z dnia 9 września 2011 r., I CSK 248/11, niepubl.).

Według apelanta, Sąd I instancji, wadliwie przyjął, że powód był zatrudniony przez pozwanego na mocy umowy o pracę, podczas gdy według skarżącego praca ta nie była wykonywana w sposób przewidziany dla stosunku pracy wynikającego z art. 22 Kodeksu pracy, powołując się na to, że praca ta nie była wykonywana w stałych godzinach i nie była pracą podporządkowaną. Argumentacja ta nie zasługuje jednak na akceptację.

Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zaś art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Ten ostatni przepis definiuje zatem stosunek pracy i jego treść przesądza o tym, czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku prawnego (cywilnoprawnego), czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności (art. 83 § 1 k.c.).

Jednocześnie przepis art. 22 § 1[1] k.p. stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 tego przepisu jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tym samym nazwa umowy - w przedmiotowej sprawie umowy o pracę - nie ma decydującego znaczenia dla określenia charakteru tej umowy.

Natomiast, charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. - a więc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Z treści przytoczonych przepisów wynika zatem, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Wszystko słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, czemu dał wprost wyraz w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia.

O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola stron. Nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia, decydują zainteresowane strony - art. 353(1) k.c. w związku z art. 300 k.p. Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającego nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia. Stosunek pracy należy do prawa prywatnego i dlatego wola stron nadal ma znaczenie. Art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c., bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). Natomiast art. 22 § 1, 1¹ i § 1² k.p. przenosi ciężar badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest

praca, z ustalenia i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jednocześnie należy wskazać, że orzecznictwo nie wypracowało uniwersalnego rozwiązania do każdego przypadku. Niewątpliwie znaczenie ma indywidualny stan faktyczny. Na podstawie orzecznictwa trudno o wiążące stwierdzenie, że określona praca, na danym stanowisku w zakładzie pracy, może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Kategorycznie nie zostało przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach, czy prymat ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Należy stwierdzić, że wszystkie te elementy mają znaczenie. Uprawnione jest również stwierdzenie, że 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego powiedziano między innymi, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). (zob. wyrok SN z 21.01.2021 r., (...) 3/21, LEX nr 3108632). Zdarza się, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98).

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania, Sąd II instancji, badając niniejszą sprawę, doszedł do przekonania, że, na podstawie bezbłędnych ustaleń faktycznych, sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że o pracowniczym charakterze stosunku łączącego strony postępowania świadczyło przede wszystkim to, że powód wykonywał powierzone mu zadania w sposób zlecony przez pozwanego, w określonym przez niego miejscu i czasie, z użyciem narzędzi i na terenie udostępnionym przez pozwanego. Sąd Okręgowy w całości aprobuje argumentację Sądu meriti, traktując ją jako własne stanowisko w sprawie i odstępuje od ponownego przytaczania w całości rozważań Sądu I instancji w tym zakresie, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia. Należy jedynie powtórzyć za sądem meriti, że powód codziennie, w określonych godzinach przyjeżdżał do wskazanego miejsca, początkowo było to w okolicach J., następnie przy ul. (...) w Ł., przy czym na miejsce pracy R. S. był dowożony i odwożony po pracy przez M. J. – jednego z pracowników pozwanego. Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że powód miał w ten sposób wyznaczone godziny pracy przez pozwanego – pokrywające się z godzinami pracy M. J.. Słusznie zatem Sąd I instancji w efekcie przyjął, że powód pracował od poniedziałku do piątku od 7.00-8.00 do 16.00-17.00, w soboty z reguły do godziny 13.00, choć zdarzały się też inne godziny pracy, w zależności od potrzeb pozwanego. Z bezbłędnych ustaleń sądu pierwszej instancji wynika, że we wskazanym przez pozwanego miejscu pracy powód wykonywał zlecone mu zadania polegające na naprawie samochodów ciężarowych i naczep, przy czym powód nie dokonywał wyceny napraw, ani nie pobierał zaliczki na koszty, lecz całościowo rozliczał się z pozwanym, jak pracownik, według ustalonej stawki godzinowej. Prawidłowa jest w tym stanie rzeczy konkluzja Sądu Rejonowego, że czas, w jakim R. S. realizował swoje obowiązki, powtarzalność tego okresu, wyznaczenie czasu i miejsca realizacji obowiązków przez pozwanego, sposób rozliczeń finansowych, oceniane łącznie świadczy o pracowniczym zatrudnieniu powoda.

Wbrew wywodom apelanta, Sąd I instancji, w sposób bezbłędny, uznał, że podporządkowanie jakie cechowało stosunek nawiązany pomiędzy stronami, również było typowe dla zatrudnienia pracowniczego. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Rejonowy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że powód był nadzorowany i kontrolowany przez pozwanego, otrzymywał od niego polecenia w zakresie przydzielanych i wykonywanych zadań. Sam fakt, że powód miał czasem możliwość zmiany kolejności w jakiej pozwany zlecał mu naprawianie zepsutych samochodów nie zmienia tej oceny, skoro następowało to po konsultacji z pozwanym. Sąd Rejonowy słusznie, także, zauważył, że przecież pewien stopień samodzielności w pracy powoda był charakterystyczny dla zajmowanego przez niego stanowiska mechanika samochodowego. Rację ma w szczególności Sąd I instancji argumentując, że R. S. jako mechanik – osoba wykonująca zadania specjalistyczne – posiadał określoną wiedzę i doświadczenie, co potwierdza także złożone do akt sprawy w postępowaniu odwoławczym świadectwo pracy. Logicznie Sąd I instancji wywiódł przy tym, że skoro to powód diagnozował usterkę w pojeździe zostawionym do naprawy, no to po ustaleniu jaki

element uległ awarii wskazywał B. W., iż konieczne było zakupienie danej części czy też decydował o wcześniejszym naprawieniu innej, mniejszej usterki dla zachowania ciągłości pracy floty pozwanego. Poza tym trafnie Sąd I instancji dostrzegł, że sposób nadzoru B. W. nad powodem nie różnił się od tego, jak wyglądał ten nadzór w stosunku do innych pracowników zatrudnionych przez pozwanego. Sąd II instancji w całości zgadza się, także, z Sądem meriti, że o podporządkowaniu powoda pozwanemu, w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, świadczy także okoliczność, że R. S. nie miał dostępu do systemu zamawiania części do samochodów i musiał taką potrzebę zgłosić pozwanemu, który dokonywał zamówienia.

Wreszcie, Sąd II instancji, w całości, zgadza się z oceną Sądu Rejonowego, że o pracowniczym charakterze więzi, nawiązanej pomiędzy stronami, świadczy, również, sama wola stron. Pozwany również na etapie apelacji podnosił, że w jego ocenie nawiązana współpraca miała charakter cywilnoprawny – w zakresie współpracy przedsiębiorców. Sąd Okręgowy dodatkowo zweryfikował zatem, że działalność powoda miała zupełnie inny profil, bo przez cały czas polegała na usługach instalacyjnych, wobec czego stanowisko Sądu Rejonowego było w tym zakresie bezbłędne. W efekcie należy w całości zgodzić się z Sądem I instancji, że R. S. nie mógł wystawić pozwanemu faktury za swoje usługi – skoro ich profil diametralnie różnił się od pracy wykonywanej przez powoda. Przytaczanie w apelacji obszernej argumentacji w analizowanym aktualnie aspekcie tym bardziej musi budzić zdziwienie, że jak trafnie wskazał Sąd I instancji pozwany sam przyznał, iż nie wiedział, że powód ma działalność gospodarczą, zaś powód wskazał, iż nie informował o tym pozwanego. W tym stanie rzeczy należy w całości zgodzić się z Sądem Rejonowym, że pozwany nie miał wiedzy o tym, że powód jest przedsiębiorcą, co nakazuje jego stanowisko zaprezentowane w apelacji ocenić jako wyłącznie polemiczne z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu meriti. Pozostałe rozważania Sądu I instancji, dotyczące istnienia stosunku pracy, pomiędzy stronami, są bezbłędne, wyczerpujące, zostały przy tym wsparte właściwym orzecznictwem i nie wymagają żadnego uzupełnienia, a ich przytaczanie w całości jest zbędne. Sąd II instancji w całości akceptuje stanowisko Sądu Rejonowego, traktując je własne. Oznacza to, że apelacja okazała się bezzasadna w całości.

Mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego, o czym orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz R. S. (1) kwotę 1500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1), 3) i 2) w zw. z § 5 pkt 5 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §10 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

A.P.

ZARZĄDZENIE

Odpis uzasadnienia doręczyć pełnomocnikowi pozwanego adwokatowi A. L. za pośrednictwem (...)