

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 maja 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 207/21 z powództwa K. J. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie, odprawę, wyrównanie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odsetki ustawowe:

- w pkt 1 ustalił, że powódkę K. J. (1) i pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od dnia 22 kwietnia 2019r do 26 października 2020r łączył stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony,

- w pkt 2 zobowiązał (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do wydania na rzecz K. J. (1) świadectwa pracy za okres zatrudnienia,

-w pkt 3 zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. J. (1) kwoty: 1086,00 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2019r (ppkt. a), 112,00 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2019 r. (ppkt. b); 671,00 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za lipiec 2019r (ppkt c); 569,00 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za sierpień 2019r. (ppkt d); 140,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za styczeń 2020r. (ppkt e); 789,00 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za marzec 2020r. (ppkt. f); 1920,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2020r. (ppkt g); 1620,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za maj 2020r. (ppkt h); 920,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2020r. (ppkt i); 220,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za lipiec 2020r. (ppkt j); 520,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za sierpień 2020r (ppkt k); 620,60 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2020r. (ppkt l); 810,70 złotych netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za październik 2020r (ppkt l); 3960,72 / złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2019-2020 (ppkt m); 2600,00 złotych tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (ppkt n); 635,89 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie (ppkt o); 2600,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ppkt p);

- w pkt 4 oddalił powództwo w pozostałej części;

- w pkt 5 zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. J. (1) kwotę 3616,20 złotych brutto tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu;

-w pkt 6 obciążył i nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 847,70 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu; w pkt 7 nadał wyrokowi w punkcie 3 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2600,00 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana ma siedzibę w W., na ul. (...) i zajmuje się prowadzeniem restauracji. Do 15 stycznia 2019r jedynym jej ujawnionym wspólnikiem i właścicielem 99 % udziałów była (...) sp.zo.o.

Powódka pracowała w pozwanej spółce jako kelnerka w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 22 kwietnia 2019r do 26 października 2020r.

W w/w okresie powódka świadczyła pracę w restauracji (...) w Ł. przy al. (...) J. P. 14. Strony nie ustalały daty końcowej zatrudnienia powódki

Lokal F. B. był własnością Central (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., która miała prawo użytkowania pomieszczeń restauracji.

W/w restauracja była czynna w każdym dniu tygodnia, od 11.00 do co najmniej 21.00.

Restauracją zarządzała J. W.-K.-dyrektor, którą łączyła umowa o pracę podpisana przez (...) sp.zo.o. Wszyscy menadżerowie pracujący w F. B. byli formalnie zatrudnieni w w/w spółce i „wynajmowani” do pracy w F. B..

Lokal do prowadzenia restauracji udostępniała pozwanej spółka z o.o. Central (...). Kadre wyższego szczebla zapewniała sp.zo.o. (...) /większościowy udziałowiec pozwanej/, a pozwana spółka -kadre niższego szczebla. Spółki, w tym Central (...) of I., działały w kooperacji. Pozwana dostarczała spółce Central (...) kadry w ramach kontraktowych usług outsourcingowych w celu obsługi restauracji i innych obiektów w/w podmiotu.

Pracę, powódka wykonywała osobiście, zawsze w tym samym miejscu, pod kierownictwem menadżera sali, w czasie wyznaczonym grafikami.

Grafiki ustalał menadżer, korzystając z F., na którym działała utworzona „grupa”. Zajmował się tym tydzień do trzech dni przed początkiem miesiąca. Mogli z niej korzystać kelnerzy pozwanej, menadżerowie, dyrektor J. W.-K.. W ten sposób, menadżer zbierał informacje nt. preferencji poszczególnych osób w zakresie dni pracy, ich dyspozycyjności. Grafiki zatwierdzała J. W.-K.. Ostatecznie w grafikach nie uwzględniano wszystkich sugestii i próśb kelnerów. Kelnerzy starali się więc zamieniać dniami pracy między sobą. Nie zawsze znajdowali osobę chętną do zamiany. Kelnerzy nie mogli proponować na swoje miejsce osoby trzeciej, spoza stałej grupy kelnerów. Wówczas pojawiały się problemy menadżerów z ustawieniem pracy. Jeżeli kelner nie przyszedł do pracy w wyznaczonym w grafiku dniu to tracił pracę. W grafikach odzwierciedlano tylko zamiany dni pracy poczynione z dużym wyprzedzeniem. Jeżeli zamiana miała miejsce krótko przed dniem, którego dotyczyła, nie odnotowywano jej w grafiku.

Czas pracy poszczególnych osób wyznaczali menadżerowie, przeważnie K. M. (1). Imienne grafiki umieszczali na stronach F., w grupie „znajomych”. W komentarzach do ww wpisów kelnerzy zamieszczali uwagi do grafików, np. wskazując, że w zaplanowanym dla nich dniu nie mogą pracować. Wówczas zamieszczali też wpisy o poszukiwaniu osoby, która zastąpi ich w pracy w danym dniu, ewentualnie zamieni się zmianami.

Do obowiązków powódki należały wszystkie czynności typowe dla pracy kelnerki, tj. sprzątnięcie sali, przygotowanie stolików, przyjmowanie zamówień od gości restauracji, przekazywanie zamówień do zrealizowania pracownikom kuchni, odbiór z kuchni przygotowanych zamówień, rozniesienie ich do obsługiwanych stolików, pobranie zapłaty za zamówienia i ich rejestracja z użyciem kasy fiskalnej z logowaniem się indywidualnym, imiennym kodem; wydawanie paragonów, sprzątnięcie stolików, sali, obsługa większych uroczystości.

Powódka nie otrzymała umowy o pracę, a w trakcie pracy przekazywano jej do podpisania „umowy o dzieło” na różne, najczęściej jednomiesięczne okresy. Jako przedmiot umowy wpisywano w nich „sporządzenie zestawienia sprzedanych usług wg. autorskiego pomysłu”. Stawkę wynagrodzenia podawano w kwocie brutto za dany okres umowy.

Stroną umowy z powódką była zawsze (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł..

Powódka, podpisując umowy, nie zwracała uwagi, która ze spółek jest wpisana jako strona umowy.

Powódka nie otrzymywała kopii umów o dzieło, poza dwoma przypadkami, gdy dostarczono je na jej prośbę.

Powódka zawsze pracowała na terenie restauracji (...) przy al. (...). Jeden raz jako kelnerka obsługiwała imprezę sylwestrową w lokalu W. S. należącym do pozwanej i znajdującym się obok restauracji (...).

Oprócz K. M., w F. B. menadżerem była także K. I. i A. K.. J. K. zajmowała się tam nadzorem i kontrolą pracy menadżerów i restauracji. Pracowała na stanowiska dyrektora ds. gastronomii i kontrolingu. Wypłacała kelnerom wynagrodzenia, przekazywała im umowy do podpisania. Poza tym nie miała z nimi kontaktu. Umowa o pracę łączyła ją z (...) sp.zo.o. w Ł.. Każda z w/w osób pracowała na terenie F. B. także w okresie pracy powódki.

Menadżerowie pracujący w F. B. w Ł., przy al. (...) kierowali pracą restauracji, pracujących tam kelnerów. Polecenia przekazywali poprzez kierownika sali. Stosunki pracy łączyły ich z (...) sp.zo.o. w Ł., z którą podpisywali umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na okresy: próbny, czas określony i nieokreślony.

Powódka, jak i pozostali kelnerzy, nie wiedzieli, że przełożeni są zatrudniani w innej spółce niż oni. Nikt nie mówił im, że nie powinni wykonywać poleceń w/w menadżerów. W praktyce, znane i pewne były tylko godziny rozpoczęcia pracy, odnotowywane w grafikach. Kelnerzy mogli opuszczać miejsce pracy dopiero po wyjściu wszystkich gości, sprzątnięciu lokalu i przygotowaniu go na kolejny dzień. Dlatego, nie wiedzieli z wyprzedzeniem, o której godzinie skończą pracę. Powódkę nadzorował K. M., który przekazywał jej obowiązki, rozliczał z wykonanej pracy, decydował kiedy może wyjść. Jeżeli nie było go na zmianie w/w obowiązki wykonywali wobec powódki inni menadżerowie. Kelnerzy nie mogli odmówić wykonania poleceń menadżerów. Obowiązywał dress code: białe koszule i czarne opaski, później doszły czarne fartuchy, plakietki z imionami, muszki.

Powódka pracowała w dniach zaplanowanych w grafikach. W maju'19 przepracowała 25 dni po ok. 11 do 15/16 godzin dziennie. Podobnie wyglądało to w kolejnych miesiącach pracy.

Zazwyczaj, powódka kończyła pracę ok. 24.00. W weekendy pracowała do 2.00-3.00 nad ranem. Średnio dziennie pracowała 10-16 godzin, przez 5 dni w tygodniu.

Pozostali kelnerzy pozwanej pracowali w F. B. na takich samych zasadach i w ramach takiej samej organizacji pracy, jak powódka. Nie zawsze wiedzieli jaka umowa łączy ich i z którą spółką. Na ogół identyfikowali się z F. B. jako miejscem pracy, w którym menadżerowie i dyrektor J. W.-K. są ich przełożonymi.

W związku ze stanem epidemii C.-19 w okresie od 14 marca'20 do 15 maja'20 restauracja (...) była zamknięta.

Powódka przepracowała w:

- kwietniu'19- 66h /22-30.04.'19/ i otrzymała za to 548 zł netto /8,30 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 640 zł brutto;

-maju'19-200h i otrzymała za to 2003 zł netto /10,015zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2340 zł brutto;

-czerwcu'19-180h i otrzymała za to 1522 zł netto /8,45zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1778 zł brutto;

-lipcu'19-108h i otrzymała za to 963 zł netto /8,92zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1125 zł brutto;

-sierpniu'19-125h i otrzymała za to 1065zł netto /8,52zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1244 zł brutto;

-wrześniu'19-190 h i otrzymała za to 2203 zł netto 11,59 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2550 zł brutto;

-październiku'19-196h i otrzymała za to 2100 zł netto /10,70 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2430 zł brutto;

-listopadzie'19-166 h i otrzymała za to 1722 zł netto /10,37zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1993 zł brutto;

-grudniu'19-253 h i otrzymała za to 2857 zł netto /11,29 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 3307 zł brutto;

-styczniu'20-170 h i otrzymała za to 1780 zł netto /10,47 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło -niepodpisanej przez powódkę- wpisano 2060 zł brutto;

-lutym'20-188h i otrzymała za to 2087 zł netto /11,10 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2415 zł brutto;

-marcu'20-121 h /01-14.03'20/ i otrzymała za to 1131 zł netto /9,35 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło-niepodpisanej przez powódkę- wpisano 1309 zł brutto za pracę od 01 do 13.03.'20;

- kwietniu'20-0 h

-maju'20- 18 h /15-31.05'20/ i otrzymała za to 300 zł netto /16,67 zł netto za 1 h/;

-czerwcu'20-92 h i otrzymała za to 1000 zł netto /10,87 zł netto za 1 h/;

-lipcu'20- 166 h i otrzymała za to 1700 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/;

-sierpniu'20-135 h i otrzymała za to 1400 zł netto /10,37 zł netto za 1 h/;

-wrześniu'20-127 h i otrzymała za to 1300 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/;

-październiku'20-79h /01-25.10'20/ i otrzymała za to 800 zł netto /10,13 zł netto za 1 h/. Wynagrodzenia, pozwana przelewała na rachunek bankowy powódki.

W żadnym miesiącu pozwana nie wypłacała powódce wynagrodzenia w stawce równej co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Wypłaty nie odpowiadały też liczbie przepracowanych godzin, która różniła się od zaplanowanych, m.in. z uwagi na różne godziny zamknięcia restauracji.

Powódka nie korzystała z urlopów wypoczynkowych ani ze zwolnień lekarskich. Ewentualne nieobecności musiała odpracowywać, a na dni nieobecności znaleźć zastępcę.

W dniu 22 października 2020r na grupie w portalu społecznościowym menadżer wpisał, że w zależności od „ruchu” w weekend, określa ilość potrzebnych kelnerów. Jednocześnie, sugerowano we wpisie, aby kelnerzy szukali dla siebie innej pracy.

W tym czasie pozwana zatrudniała ponad 20 osób.

Po tej dacie, nikt już nie nawiązał z powódką kontaktu, nie umieszczano jej w grafikach na dany tydzień, nie wzywano do świadczenia pracy.

Powódka nie dzwoniła do menadżera, gdy nie umieścił jej w grafiku. Kelnerzy, którzy dalej pracowali, potwierdzili powódce, że w restauracji bywa niewiele gości i nie potrzeba więcej kelnerów. Niektórzy z nich, z dłuższym stażem, otrzymali pracę w innych restauracjach pozwanej.

Powódka nie otrzymała odpłaty pieniężnej ani świadectwa pracy. Pozwana nie doręczała powódce pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Nie pouczała też powódki o możliwości odwołania się.

W tym samym czasie pracę stracili również inni kelnerzy. Część z nich zrezygnowała z pracy w restauracji z uwagi na niepewność co do przyszłości branży w czasie epidemii.

W dniu 22 lutego'21 powódka pisemnie wezwała pozwaną do wydania świadectwa pracy za okres od kwietnia'19 do listopada'20 oraz zapłaty 29.703,05 zł tytułem spornych roszczeń.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy w sprawie ustalił opierając się na dowodach z dokumentów, powołanych powyżej, których strony nie zakwestionowały w sposób wyłączający ich wartość dowodową. Dokumenty we wskazanym zakresie, łącznie z osobowymi źródłami dowodowymi, pozwalały dokonać oceny rodzaju podstawy faktyczno-prawnej więzi łączącej strony procesu, a także rodzaju i wysokości roszczeń pieniężnych należnych powódce.

Strony nie potwierdziły na piśmie zawarcia umowy o pracę. Powódka podpisywała się na wzorach umów o dzieło, w zaufaniu do „profesjonalnego” podmiotu, który utrzymywał ją w przekonaniu, że nie jest pracownikiem.

Ostatecznie, powyższe nie miało decydującego znaczenia dla wyniku sporu, bowiem ani tytuł umowy, ani treść zapisów umowy, formułowanych na druku, bez udziału po stronie powódki profesjonalnego prawnika, nie przesądzały o charakterze więzi faktyczno-prawnej między stronami. Decydujący był, w ocenie Sądu Rejonowego, rzeczywisty sposób wykonywania zobowiązań przez strony, zgodny zamiar i cel umowy, a nie przyjęta na piśmie terminologia podlegająca pewnym zniekształceniom z uwagi na interes pozwanej i pozostałych kooperujących spółek związanych z F. B..

Ustaień faktycznych dokonano także na podstawie dowodów z osobowych źródeł dowodowych- zeznań świadków: P.N., P. K., M. J. i B. J. oraz powódki -w zakresie istotnym dla wyniku sporu oraz nie budzącym wątpliwości, co do zgodności z rzeczywistością i niesprzecznym z zasadami logiki, a także doświadczenia życiowego. Zeznania wskazanych osób korespondowały ze sobą, były konsekwentne i spójne, również z nieosobowymi źródłami dowodowymi. Strona pozwana nie stawiała się na rozprawie i nie wykazywała większego zaangażowania w spór. Nie podważała wersji zdarzeń prezentowanej przez powódkę i nie zaproponowała własnych, wiarygodnych, osobowych źródeł dowodowych. Ostatecznie pominięto więc dowód z przesłuchania strony pozwanej, nie stawiającej się na rozprawie bez podania przyczyn takiej postawy.

Pominięciu podlegał również dowód z przesłuchania świadka J. W.-K., proponowany przez pozwaną. Świadek nie stawiała się na rozprawie, pozwana nie zmodyfikowała wniosku, a w miarę postępu procesu, znaczenie w/w dowodu dla wyniku sporu okazało się minimalne i nie przesądzające dla rozstrzygnięcia. Wskazany świadek zgodnie z wolą pozwanej miał być przesłuchany na okoliczność tego, że pełnił funkcję dyrektora zarządzającego restauracją (...), którą z pozwaną nie łączył żaden stosunek prawny; że w/w restauracja korzysta z kadry najemnej; że w/w restauracja

należy do spółki Central (...) sp. z o.o., która korzysta z outsourcingu kadry kelnerskiej oraz zarządczej do prowadzenia restauracji, a także na okoliczność sposobu organizacji pracy powódki; braku kierownictwa pozwanej wobec powódki, swobodnego decydowania przez powódkę o ilości dni oraz o godzinach świadczenia usług kelnerskich.

Mimo zobowiązań, pozwana nie zapewniła stawiennictwa w/w osoby, ani możliwości przesłuchania świadka w innej formie. Okoliczność, że J. W.-K. pełniła funkcję dyrektora zarządzającego restauracją (...), nie była sporna, tak jak i fakt, że świadek nie miał umowy o pracę podpisanej z pozwaną, co wynikało z treści umów złożonych w sporze, tak jak i to, że restauracja, w której pracowała powódka korzystała z kadry najemnej zatrudnianej przez pozwaną. Powódka nie kwestionowała też, że w/w restauracja (...) należy do spółki Central (...) sp. z o.o., która korzysta z outsourcingu kadry kelnerskiej oraz zarządczej do prowadzenia restauracji. Przesłuchiwanie świadka na niesporne okoliczności było zbędne i nadmiernie przedłużałoby proces, bez wymiernego wyniku w zakresie postępowania dowodowego. Z kolei fakty konieczne do ustalenia organizacji pracy powódki zapewniły inne, powołane w ustaleniach źródła dowodowe. W związku z tym, że kadra menadżerska również była „wypożyczona” do obsługi restauracji (...) /do nadzoru i kierownictwa nad pracą kelnerów, organizacją pracy restauracji/ osoby kierujące pracą powódki nie należały do zasobów kadrowych pozwanej. Powódka mogła też zgłaszać z wyprzedzeniem sugestie i prośby co do dni wolnych, aby uniknąć późniejszych problemów z pracą, gdy grafik na dany tydzień/miesiąc przybrał ostateczną formę. Przesłuchiwanie w/w świadka na wskazane okoliczności nie zmieniłoby ustaleń w sposób zgodny z oczekiwaniami pozwanej. Zeznania powódki i przesłuchanych świadków wspierały wersję powódki. Pozwana nie zgłosiła też dowodu z przesłuchania jako świadków managerów restauracji bezpośrednio nadzorujących pracę powódki i kierujących nią. Osoby te z pewnością miały większy zasób wiedzy na temat organizacji pracy powódki, niż menadżer dużo wyższego stopnia.

Pozwana, którego twierdzenia niejednokrotnie, nie były spójne z regułami logicznego rozumowania, zasadami i zwyczajami, a także z zebranymi dowodami, nie przedstawił obiektywnych środków dowodowych wykazujących własną wersję stanu faktycznego. W tej sytuacji twierdzenia powódki w zakresie wskazującym, że łączyła ją z pozwaną umowa o pracę, że podlegała kierownictwu pozwanej i była podporządkowana w strukturze spółki, że nie była samodzielnym przedsiębiorcą w obrocie gospodarczym, były wiarygodne. Ustalone okoliczności sprawy, nie pozwalały na formułowanie wniosków o niepracowniczym charakterze pracy powódki, która była zainteresowana posiadaniem statusu pracownika i miała interes faktyczno-prawny w ustaleniu tego rodzaju więzi z pozwaną.

Wbrew twierdzeniom pozwanej, stron nie łączyła umowa o świadczenie usług, w ramach której powódka miałaby wykonywać samodzielnie i wg. własnego pomysłu działania zmierzające do świadczenia usług – wykonania dzieła. Bierność dowodowa pozwanej, ograniczająca się do literalnej, subiektywnej interpretacji tekstu umowy podpisanej przez strony, nie była przypadkowa. Twierdzenia powódki były zgodne z prawdą i zostałyby potwierdzone przez pozostałych pracowników obsługujących restaurację (...).

Wobec wyczerpania inicjatywy dowodowej stron, w sytuacji gdy brak było podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, zebrany materiał stał się podstawą do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

Przedmiotem dowodu są fakty sporne, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Nie podlegają dowodzeniu fakty przyznane, ani nie kwestionowane przez stronę przeciwną. To strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art. 232 kpc). Uprawnienie sądu do dopuszczenia dowodu z urzędu (art. 232 zd. 2 kpc) jest jednak uprawnieniem szczególnym, istotnym w swych konsekwencjach procesowych odstępstwem od reguły ciężaru dowodu i jako takie powinno być stosowane w minimalnym zakresie. Sąd może dopuścić dowód z urzędu, nie wskazany przez stronę, lecz jest to jego prawo a nie obowiązek i może to nastąpić tylko w wyjątkowych wypadkach. Skoro zaś jest to uprawnienie sądu, to nie przeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie jest uchybieniem (podobnie SN w orzeczeniu z 25 czerwca 1998 r. III CKN 384/98). Możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony. Jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze sąd powinien skorzystać ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej (orzeczenie SN OSNC 1998, Nr 3, poz. 52).

Strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija jednak twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 r., II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 r., IIUKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy.

R., stan faktyczny sprawy został dostatecznie wyjaśniony do rozstrzygnięcia dowodami wskazanymi powyżej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego jako zasadne podlegało uwzględnieniu

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy w spornym okresie.

Zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 kpc), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 kpc. W sprawie wskazana sytuacja miała miejsce.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego wówczas, gdy w jej interesie nie związanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., VCSK 188/05).

Powódka była i jest faktycznie zainteresowana i dąży do ustalenia stażu pracy, ubezpieczenia społecznego, innych uprawnień i obowiązków związanych ze statusem pracownika lub ubezpieczonego.

Ustalenie istnienia stosunku pracy /art. 189 kpc/ ma nie tylko istotne znaczenie w kontekście możliwości domagania się od pracodawcy świadczeń, które pracownik powinien był dostać, ale może mieć znaczenie także na przykład dla stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym i obowiązku opłacania przez pracodawcę składek na takie ubezpieczenie (np. w sytuacji zamiaru uzyskania przez pracownika świadczenia z takiego ubezpieczenia) lub stwierdzenia wypadku przy pracy.

O braku interesu prawnego w ustaleniu można mówić wówczas, gdy powód nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalenia prawa lub stosunku prawnego, gdy może osiągnąć w pełni ochronę swych praw w inny sposób, np. w sprawie o świadczenie albo ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.11.2002 r., IV CKN 1529/00, nie publ.).

Interes prawny powódki w tym przypadku **obiektywnie istnieje, a powódka wykazała jego istnienie**. Interes ten nie decyduje wprost o zasadności powództwa, ale warunkuje możliwość badania i ustalania prawdziwości twierdzeń, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje (wyr. SN z 18.6.2009 r., II CSK 33/09, OSNC 2010, Nr B, poz. 47).

Stosownie do art. 189kpc, powództwo o ustalenie nie spełnia już wyłącznie funkcji prewencyjno-zapobiegawczej, co oznacza rozszerzenie zakresu jego zastosowania. (glosa do orzeczenia SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64) Ustawodawca pozostawiając jedyną podstawę w postaci interesu prawnego w art. 189 nie wyłącza bezwzględnie powództwa o ustalenie wtedy, gdy prawo powoda zostało naruszone i to nawet w taki sposób, że powód może w powództwie o świadczenie dochodzić wszystkich należnych świadczeń wiążących się z danym prawem, jeżeli tylko ma interes prawny w ustaleniu. Interes zaś prawny istnieje w tych wypadkach, gdy powództwo o ustalenie w większym stopniu zabezpiecza ochronę praw powoda.

Uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNCP 1970, nr 12, poz. 173 i OSPiKA 1971, z. 10, poz. 173, z glosą A. O., stwierdza, że art. 189kpc, nie stoi na przeszkodzie jednoczesnemu wytoczeniu powództwa o świadczenie i o ustalenie w sytuacji, gdy ze zdarzenia wyrządzającego szkodę w postaci uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia przysługują już poszkodowanemu określone świadczenia, ale z tego samego zdarzenia mogą się ujawnić w przyszłości inne jeszcze szkody, których dochodzenie nie jest na razie możliwe. Natomiast w razie istnienia sporu co do wysokości świadczenia - przy bezspornej zasadzie tego świadczenia - niedopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189), chyba że powód wykaże, iż z zarzucanego naruszenia prawa mogą wyniknąć dla niego dalsze skutki prawne w przyszłości (postanowienie SN z dnia 8 czerwca 1998 r., I CKN 636/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 14). Wniesieniu i uwzględnieniu powództwa o ustalenie nie stoi także na przeszkodzie stwierdzona okoliczność, że powodowi nie zagraża żadne naruszenie ze strony pozwanego. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNCP 1973, nr 4, poz. 64, wskazując, że obecnie obowiązujący przepis art. 189 nie wiąże interesu powoda z zagrożeniem jego sytuacji prawnej przez stronę pozwaną, stąd też powód ma interes prawny w ustaleniu wtedy, gdy w związku z zachowaniem się pozwanego uzasadnione jest ustalenie stosunku prawnego lub prawa w celu usunięcia niepewności co do określonego stosunku prawnego lub prawa. O dopuszczalności takiego powództwa decyduje interes prawny w uzyskaniu ustalenia.

Mając, na uwadze powyższe ustalenia i wnioski, należało przystąpić, zdaniem Sądu Rejonowego, do merytorycznej oceny zasadności roszczeń w oparciu o dowody zebrane w postępowaniu.

Powódka zasadnie twierdziła, że w okresie od dnia 22 kwietnia 2019r była zatrudniona w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która rozwiązała się, ale bez wypowiedzenia, na skutek rezygnacji pracodawcy z dalszego korzystania z pracy powódki z przyczyn nie dotyczących pracownika (skutki finansowe, gospodarcze obostrzeń w działalności restauracji w związku ze stanem epidemii (...))19).

K. J. błędnie oceniła datę ustania zatrudnienia, wskazując że był to 30 listopada 2020r. Mimo braku stosownej aktywności pozwanej w tym zakresie i koncentrowania się wyłącznie na negowaniu pracowniczego zatrudnienia powódki, brak było jednak podstaw, aby przyjąć w/w datę końcową ustania zatrudnienia. Powódka przyjęła najkorzystniejszą dla siebie opcję, która nie znalazła oparcia w ustalonych faktach. Pozwana nie wypowiedziała powódce umowy, ani na piśmie, ani w innej formie (ustnie, czy w sposób dorozumiany). Powódka z wyprzedzeniem znalazła się w grafiku na październik 2020r, ale z wpisami dni pracy do 25 października 2020r /26 października 2020r zaznaczono jako dzień wolny). W październiku 2020r pracy dla kelnerów było mało, co uwidaczniały wpisy w grafiku i komentarze menadżerów restauracji sugerujących, aby kelnerzy szukali innego zajęcia. W okresie epidemii obostrzenia wymusiły ograniczenie działalności restauracji co wpłynęło na zmniejszenie się zapotrzebowania na pracę kelnerów. W okresie od 01-26.10'20 powódka przepracowała 79h i otrzymała za to 800 zł netto /10,13 zł netto za 1 h/. Niskie obroty w II połowie października'20 skutkowały ograniczeniem liczby kelnerów pracujących w F. B.. Ograniczenie objęło powódkę, której pod koniec października nie uwzględniano już w grafikach. Umieszczano w nich tylko /uznaniowo/ najdłużej pracujących kelnerów.

Pozwana nie skorzystała z pisemnej formy rozwiązania umowy, czy choćby poinformowania powódki o rezygnacji z jej pracy i o przyczynach decyzji. Z dnia na dzień powódka została bez środków utrzymania, a pozwana nie

zastosowała okresu wypowiedzenia. Poprzestała na wpisie na Fc umieszczonym przez menadżera, z którego nie wynikało jednoznacznie kto, w jakim czasie i dlaczego nie będzie już pracował w restauracji.

Wskazane okoliczności nie prowadzą jednak do wniosku, że pozwana zastosowała wobec powódki wypowiedzenie, nawet jeżeli w zwykłych warunkach był to dostępny, zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy.

Z tych względów powództwo oddalono w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy do dnia 30 listopada 2020r, gdy mijałby miesięczny okres wypowiedzenia „dokonanego” wg.powódki 22 października’20 / w dniu umieszczenia wpisu na FC/.

W istocie stosunek pracy ustał w ostatnim dniu, w którym powódka była traktowana jako pracownik, ponieważ umieszczono ją w grafiku.

Reasumując, podstawą faktyczno-prawną więzi łączącej strony, wbrew twierdzeniom pozwanej, okazała się nie umowa cywilnoprawna o dzieło, lecz klasyczna umowa o pracę na czas nieokreślony. Strony nie formułowały okresu, na który umowa miałaby być zawarta. Powódka nie wiedziała do kiedy będzie pracowała, a umowy o „dzieło” otrzymywała dopiero podczas rozliczania pracy za miniony miesiąc. Zasadą jest umowa na czas nieokreślony, zwłaszcza gdy strony dążą do stałej „współpracy” i w chwili jej nawiązywania jest zapotrzebowanie na daną pracę. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, a pozwana nie wykazywała, aby było inaczej. Strony nie określały daty końcowej zatrudnienia, więc przyjąć należało wolę spełniania wzajemnego zobowiązania przez czas bliżej nieoznaczony.

Pozwany pracodawca przez cały okres korzystania z pracy powódki utrzymywał ją w przekonaniu, że stron nie łączy więź prawna typowa dla stosunku pracy. Zebrane dowody, ich analiza i ustalenie stanu faktycznego sprawy, pozwoliły na podzielenie większości twierdzeń i zarzutów powódki sprecyzowanych w pozwie i w toku postępowania.

Wbrew argumentacji pozwanej powódka była jej pracownikiem, nie tylko dlatego, że to pozwana wypłacała comiesięczne wynagrodzenie, przekazywała powódce do podpisu kolejne umowy nazwane umowami o dzieło, organizowała pracę powódki. Stroną w/w umów z powódką była zawsze (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł..

W w/w okresie powódka świadczyła pracę tylko w restauracji (...) w Ł. przy al. (...) J. P. 14, będącej własnością Central (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., która miała prawo użytkowania pomieszczeń restauracji i udostępniła lokal do prowadzenia restauracji.

Wszyscy menadżerowie pracujący w F. B. byli formalnie zatrudnieni w spółce (...) sp.zo.o. i „wynajmowani” do pracy w F. B. (kadrę wyższego szczebla zapewniała sp.zo.o. (...), a pozwana -w ramach kontraktowych usług outsourcingowych w celu obsługi restauracji i innych obiektów w/w podmiotu -kadrę niższego szczebla- np. kelnerów).

Pracę powódka wykonywała osobiście, zawsze w tym samym miejscu, pod kierownictwem menadżera sali, w czasie wyznaczonym grafikami ustalonymi tydzień do trzech dni przed początkiem miesiąca przez menadżera i ujawnianymi na stronach F. /także po to, aby zebrać informacje nt. dyspozycyjności poszczególnych osób w zakresie dni pracy/, a po poprawkach, zatwierdzanych przez J. W.-K.. W grafikach nie uwzględniano wszystkich sugestii i próśb kelnerów oraz odzwierciedlano tylko zamiany dni pracy poczynione z dużym wyprzedzeniem. Kelnerzy starali się więc zamieniać między sobą dniami pracy. Nie zawsze znajdowali osobę chętną do zamiany. Kelnerzy nie mogli proponować na swoje miejsce osoby trzeciej, spoza stałej grupy kelnerów. Wówczas pojawiały się problemy z ustawieniem pracy, a jeżeli kelner nie przyszedł do pracy w wyznaczonym w grafiku dniu, tracił ją.

Do obowiązków powódki należały wszystkie, opisane w ustaleniach, czynności typowe dla pracy kelnerki, a nie „sporządzanie zestawień sprzedanych usług wg. autorskiego pomysłu”, jak

wpisywano do druków umów. Powódka, nie zwracała uwagi, która ze spółek jest wpisana jako strona umowy. Nie otrzymywała też kopii umów, poza dwoma przypadkami. Nie analizowała więc ich treści. Dyrektor ds. gastronomii i kontrolingu J. K. zajmowała się nadzorem i kontrolą pracy menadżerów i restauracji, a kelnerom wypłacała wynagrodzenia, przekazywała im umowy do podpisania. Poza tym nie miała z nimi kontaktu.

Menadżerowie pracujący w F. B. w Ł., przy al. (...) kierowali pracą restauracji, pracujących tam kelnerów. Polecenia przekazywali poprzez kierownika sali. Stosunki pracy łączyły ich z (...) sp.zo.o. w Ł., z którą podpisywali umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na okresy: próbny, czas określony i nieokreślony. Powódka, jak i pozostali kelnerzy, nie wiedzieli, że przełożeni są zatrudniani w innej spółce niż oni. Nikt nie mówił im, że nie powinni wykonywać poleceń w/w menadżerów, formalnie zatrudnionych w innym podmiocie niż pozwana.

Praca kelnerów nie była więc pozostawiona ich swobodnej decyzji i uznaniu, ale znajdowała się w stałej organizacji restauracji nadzorowanej przez przełożonych działających w interesie pozwanej. Powódkę nadzorował K. M., który przekazywał jej obowiązki, rozliczał z wykonanej pracy, decydował kiedy może wyjść. Jeżeli nie było go na zmianie w/w obowiązki wykonywali wobec powódki inni menadżerowie. Kelnerzy nie mogli odmówić wykonania poleceń menadżerów. Obowiązywał dress code: białe koszule i czarne opaski, później doszły czarne fartuchy, plakietki z imionami, muszki. Powódka nie wykonywała więc pracy na własny rachunek i ryzyko, wg. własnego pomysłu i swobodnej organizacji pracy, np. z zastępczym udziałem osób nie powiązanych formalnie z pozwaną czy z wymienianymi powyżej, skoooperowanymi w grupie spółkami. Nie była więc usługobiorcą, ale pracownikiem.

Oceny nie zmienia fakt, że kelnerom w praktyce, znane były tylko godziny rozpoczęcia pracy, odnotowywane w grafikach. Kelnerzy mogli opuszczać miejsce pracy dopiero po wyjściu wszystkich gości, sprzątnięciu lokalu i przygotowaniu go na kolejny dzień, czyli w sposób typowy dla specyfiki pracy w branży. Nie wiedzieli więc z wyprzedzeniem, o której godzinie skończą pracę. Taka organizacja jest typowa dla pracy restauracji /usługi gastronomiczne dla ludności/ i wpisuje się w ryzyko podjęcia zatrudnienia w podmiotach tego rodzaju. Specyfika branży nie wpływa jednak na charakter więzi prawnej nawiązanej przez osoby zapewniające obsługę gości lokalu / zorganizowanym i stałym miejscu pracy pod kierownictwem „restauratora”-osób działających w jego imieniu i na jego rzecz/. Czas pracy powódki nie zależał od niej. Powódka pracowała w dniach zaplanowanych przez przełożonych w grafikach.

W maju'19 przepracowała, np. 25 dni po ok. 10 do 15/16 godzin dziennie, przez min. 5 dni w tygodniu. Podobnie wyglądało to w kolejnych miesiącach pracy. Zazwyczaj, powódka kończyła pracę ok. 24.00. W weekendy pracowała jednak do 2.00-3.00 nad ranem.

Pozostali kelnerzy pozwanej pracowali w F. B. na takich samych zasadach i w ramach takiej samej organizacji pracy. Nie zawsze wiedzieli też jaka umowa łączy ich i z którą spółką. Na ogół identyfikowali się z F. B. jako miejscem pracy, w którym menadżerowie i dyrektor J. W.-K. są ich przełożonymi.

W związku ze stanem epidemii C.-19 w okresie od 14 marca'20 do 15 maja'20 restauracja (...) była zamknięta. W tym czasie pogorszyła się sytuacja w branży gastronomicznej w kraju i na świecie, co wpłynęło na dalsze zatrudnienie kelnerów, ich zarobki, czas pracy.

Powódka przepracowała w:

- kwietniu'19- 66h /22-30.04.'19/ i otrzymała za to 548 zł netto /8,30 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 640 zł brutto;

-maju'19-200h i otrzymała za to 2003 zł netto /10,015zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2340 zł brutto;

-czerwcu'19-180h i otrzymała za to 1522 zł netto /8,45zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1778 zł brutto;

-lipcu'19-108h i otrzymała za to 963 zł netto /8,92zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1125 zł brutto;

-sierpniu'19-125h i otrzymała za to 1065zł netto /8,52zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1244 zł brutto;

-wrześniu'19-190 h i otrzymała za to 2203 zł netto 11,59 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2550 zł brutto;

-październiku'19-196h i otrzymała za to 2100 zł netto /10,70 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2430 zł brutto;

-listopadzie'19-166 h i otrzymała za to 1722 zł netto /10,37 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 1993 zł brutto;

-grudniu'19-253 h i otrzymała za to 2857 zł netto /11,29 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 3307 zł brutto;

-styczniu'20-170 h i otrzymała za to 1780 zł netto /10,47 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło -niepodpisanej przez powódkę- wpisano 2060 zł brutto;

-lutym'20-188h i otrzymała za to 2087 zł netto /11,10 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło wpisano 2415 zł brutto.

Natomiast w marcu'20-przepracowała już tylko 121 h /01-14.03'20/ i otrzymała za to 1131 zł netto /9,35 zł netto za 1 h/; w umowie o dzieło-niepodpisanej przez powódkę- wpisano 1309 zł brutto za pracę od 01 do 13.03.'20; w kwietniu'20-0 godzin; w maju'20- tylko 18 h /15-31.05'20/ i otrzymała za to 300 zł netto /16,67 zł netto za 1 h/; w czerwcu'20-92 h i otrzymała za to 1000 zł netto /10,87 zł netto za 1 h/.

Dopiero od lipca'20 sytuacja nieco poprawiła się i w lipcu'20- powódka pracowała 166 h i otrzymała za to 1700 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/ a w sierpniu'20-135 h i otrzymała za to 1400 zł netto /10,37 zł netto za 1 h/; we wrześniu'20-127 h i otrzymała za to 1300 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/; w październiku'20-79h /01-25.10'20/ i otrzymała za to 800 zł netto /10,13 zł netto za 1 h/. Wynagrodzenia, pozwana przelewała na rachunek bankowy powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w żadnym miesiącu pozwana nie wypłacała jednak powódce wynagrodzenia w stawce równej co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Wypłaty nie odpowiadały też liczbie przepracowanych godzin, które różniły się od zaplanowanych, m.in. z uwagi na różne godziny zamknięcia restauracji.

Powódka nie korzystała też z urlopów wypoczynkowych ani ze zwolnień lekarskich. Nie otrzymała ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ewentualne nieobecności musiała odpracowywać, a na dni nieobecności znaleźć zastępcę. Pozwana nie podnosiła i nie wykazywała, aby było inaczej.

Sytuacja w branży gastronomicznej w czasie epidemii ostatecznie doprowadziła do redukcji zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie stałej, stacjonarnej obsługi lokali. Restauracje, w tym pozwana, opierały się w tym czasie głównie na usługach cateringowych. W zatrudnieniu pozostała w spółce kadra wyższego szczebla, od menadżerów począwszy. Większość kelnerów nie była ujmowana w grafikach, a wpisy na portalach społecznościowych zalecały im zmianę pracy. We wskazanej grupie znalazła się powódka. W tym czasie pozwana zatrudniała ponad 20 osób.

W dniu 22 października 2020r na grupie w portalu społecznościowym menadżer wpisał, że w zależności od „ruchu” w weekend, określa ilość potrzebnych kelnerów. Jednocześnie, sugerowano we wpisie, aby kelnerzy szukali dla siebie innej pracy. Wskazana informacja dotyczyła też powódki. W związku z rezygnacją z jej pracy, pozwana nigdy nie doręczyła powódce pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Nie pouczała też powódki o możliwości odwołania się. Nie przekazywała też w/w informacji w bezpośredniej rozmowie, ani imiennie w formie elektronicznej. Powódka nie otrzymała odprawy pieniężnej ani świadectwa pracy.

W tym samym czasie pracę stracili również inni kelnerzy. Część z nich w ogóle i na stałe zrezygnowała z pracy w restauracji z uwagi na niepewność co do przyszłości branży w czasie epidemii. Pozwana nie wzywała później powódki do pracy. Nikt już nie nawiązał z powódką kontaktu, nie umieszczano jej w grafikach na dany tydzień. Powódka nie dzwoniła do menadżera, gdy nie umieścił jej w grafiku. Kelnerzy, którzy dalej pracowali, potwierdzili powódce, że w restauracji bywa niewielu gości i nie potrzeba więcej kelnerów. Tylko niektórzy z nich, z dłuższym stażem, otrzymali pracę w innych restauracjach pozwanej.

Zgodnie z art. 22 § 1¹kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.(§ 1²art. 22 kp).

Art. 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia.

(...) nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., (...) 432/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c.w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., (...) 594/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje.

Nowela do Kodeksu pracy z 26 lipca 2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) wprowadziła dodatkowo dwa kryteria mające charakteryzować stosunek pracy, a mianowicie praca ma być wykonywana nie tylko pod kierownictwem pracodawcy, lecz także w czasie i miejscu przez tego pracodawcę wyznaczonym.

Praca pod kierownictwem oznacza pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania (technologia, system itd.), natomiast dodatkowym kryterium jest fakt (konieczność) wyznaczenia tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonania.

Praca świadczona w ramach stosunku pracy pod kierownictwem ma polegać nie tylko na kierownictwie podmiotu zatrudniającego w zakresie pracy, lecz także na zależności pracownika od pracodawcy w dwóch sferach dodatkowych, a mianowicie w sferze wyznaczania miejsca świadczenia pracy oraz czasu pracy.

Miejsce świadczenia pracy ma zostać oznaczone w umowie o pracę, natomiast ustalanie rozkładów czasu pracy obowiązujących w zakładzie pracy określane jest w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy.

Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., IUK 68/2005, LexisNexis nr 411114, „Wokanda” 2006, nr 4, poz. 26).

Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy polega na tym, że pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności określanie czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dyspozycyjność pracownika wyraża się w zobowiązaniu do podejmowania zadań wg. wskazań pracodawcy oraz obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych. Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem /obserwacją/ przełożonego nad sposobem wykonywanych czynności /.../, a wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy.

Może zdarzyć się, że w ramach pracowniczego podporządkowania pracownik sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracodawca zachowuje jednak prawo wydawania wiążących poleceń dotyczących pracy. Pracownik nie musi być absolutnie i bezwzględnie podporządkowany pracodawcy, a wystarczy, że podlega jego poleceniom, co do tego jakie czynności i w jaki sposób ma wykonywać świadcząc pracę. Inną cechą stosunku pracy jest to, że praca jest świadczona w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

W taki sposób pracę wykonywała powódka i nie mogła nic zmienić w tej organizacji, w tym w zakresie miejsca i czasu pracy. Podlegała poleceniom menadżerów restauracji, działających jako przedstawiciele pracodawcy, którzy wydawali polecenia co do czynności do wykonania. Poza tym, menadżerowie rozliczali powódkę ze staranności pracy, decydowali o końcu pracy i o możliwości opuszczenia miejsca pracy /lokalu restauracji/. Powódka miała tylko niewielką swobodę w zakresie sugerowania, w których dniach chciałyby odebrać wolne /mieć wolne/.

Dla uznania pracowniczego zatrudnienia powódki nie ma znaczenia, że menadżerowie formalnie nie byli zatrudnieni przez pozwaną spółkę, ale przez inny podmiot (...) sp.zo.o. /de facto byłego właściciela pozwanej spółki/, skoro działali w imieniu pozwanej i z jej upoważnienia /art. 3¹ §1 kp/. Do ich obowiązków należało zarządzanie personelem restauracji, więc posiadanie stosownego upoważnienia pozwanej jest naturalne.

Lokal do prowadzenia restauracji udostępniała spółka z o.o. Central (...). Kadre wyższego szczebla zapewniała sp.zo.o. (...), a pozwana spółka -kadre niższego szczebla. Spółki działały w kooperacji. Pozwana dostarczała spółce z o.o. Central (...) kadry w ramach kontraktowych usług outsourcingowych w celu obsługi restauracji i innych obiektów w/w podmiotu. Wskazane okoliczności przyznała strona pozwana w następstwie żądania strony przeciwnej przedstawienia umów łączących trzy w/w spółki. Pozwana odmówiła, zasłaniając się tajemnicą handlową i przyznając okoliczności, które strona powodowa zamierzała wykazać w/w wnioskiem.

Kooperacja stanowi współpracę określonej grupy osób na podstawie zawartej wcześniej umowy. Najważniejsze kwestie dotyczące pojęcia kooperacji (B. S. 2011, s. 16) to, m.in. ogół czynności zorganizowanej zbiorowości, zmierzających do osiągnięcia wspólnych planów, korzyści; czynności wykonywane przez członków danego przedsiębiorstwa, będące pod czujnym okiem przedsiębiorcy, dążące do maksymalizacji korzyści ekonomicznych, rozdzielenie zadań, funkcji, by osiągnąć obopólne korzyści.

Kooperacja jest zaprzeczeniem współzawodnictwa (rywalizacji, konkurencyjności); jej głównym atutem jest koordynacja wszystkich działań podejmowanych przez poszczególne jednostki, aby osiągnąć jak najbardziej korzystne, zadowalające efekty.

Kooperacja jest formą współpracy przedsiębiorstw. Cechą charakterystyczną takiego działania jest realizacja celów częściowych zmierzających do celu głównego, jakim jest generowanie zysku.

Wskazane powyżej spółki, w tym pozwana, funkcjonowały w ramach opisywanej kooperacji. Z ustalonych okoliczności stanu faktycznego wynikało, że spółki te mają poczucie wspólnych interesów; dążą do zrealizowania zamierzonych celów; nawiązują i podtrzymują dialog, współzależność organizacji, odpowiednią relację pomiędzy właścicielem, menedżerem a pracownikami.

W związku z powyższymi ustaleniami, pozwana miała legitymację bierną w procesie i to ona była pracodawcą powódki, jako skoooperowany podmiot, nie tracący przez to samodzielności organizacyjnej -faktycznej i prawnej. Pozwana umownie skoooperowana z pozostałymi podmiotami wymienionymi w ustaleniach dążyła do zmaksymalizowania zysku poprzez umowne rozdzielanie zarządzanych obszarów między w/w podmioty /pозwana zapewniała kelnerów do obsługi lokalu F. B./. Pozwana była pracodawcą powódki, a nie jej usługodawcą.

Przedmiot dzieła powódki wskazany na piśmie okazał się pozorny, niezgodny z rzeczywistością realizowanymi obowiązkami kelnerki. Pozwana nie przedstawiła żadnego „zestawienia sprzedanych usług wg. autorskiego pomysłu”, które powódka miała wykonać. Pozwana nie wyjaśniła też na czym miałyby polegać sporządzenie w/w zestawienia, ani co właściwie „było” tak opisanym przedmiotem umów o dzieło. Powódka również nie była w stanie wskazać, co pracodawca miał na myśli umieszczając wskazane zapisy. Powódki nie rozliczano z rezultatu działań, który nie był wymierny i możliwy do objęcia umową o dzieło. Powódka, bez wiedzy i choćby dorozumianej zgody przedstawicieli pozwanej, nie mogła powierzyć wykonania pracy innej osobie niż inny kelner restauracji (...). Każdego dnia pracę powódki nadzorowali menadżerowie, zlecając dodatkowo ponadstandardowe obowiązki, wykonywane jednak zawsze w tym samym miejscu. Pracę powódka świadczyła tylko w dniach i godzinach wyznaczonych przez menadżerów wg. zamieszczanych na Fc grafików, których ostateczny kształt zależał od woli przełożonych. Sugestie, co do dni pracy i dni wolnych zgłaszali wszyscy kelnerzy, a przełożeni decydowali, czy i które z nich uwzględnić, planując czas pracy poszczególnych osób. Powódka nie mogła sprzeciwić się przełożonym, w tym w zakresie końcowej godziny pracy. Wszelka dowolność w tym zakresie kończyła się rezygnacją z pracy takiego kelnera.

Strony nie określiły z wyprzedzeniem, nawet w sposób dorozumiany końcowej daty łączącej je więzi prawnej. W tej sytuacji, należało przyjąć, że umowa o pracę została nawiązana na czas nieokreślony, tj. na najbardziej typowy i pożądany czas trwania stosunku pracy. Pozwana nie wykazywała, aby było inaczej. Nie podważała twierdzeń powódki w w/w zakresie.

Wbrew pisemnym wywodom, pozwana nie wykazała, aby powódka wykonywała czynności kelnerki bez kierownictwa pozwanej i to poza siedzibą i miejscem prowadzenia działalności przez pozwaną.

Zebrane w sprawie dowody, łącznie z wykładnią literalną i celowościową umów, przy uwzględnieniu wykładni woli stron umowy, prowadziły do oceny, że elementy typowe dla stosunków pracy są przeważające. Nie zmienia oceny brak urlopów i płatnych okresów nieświadczenia pracy w czasie choroby. Powódka nie miała wpływu na taką postawę pozwanej, zwłaszcza że obawiała się utraty miejsca stałego zarobkowania. Zajęcia powódki w spornym okresie nie miały incydentalnego, dorywczego charakteru. Strony traktowały nawiązaną więź jako stabilną i pożądaną. Pozwana stale oczekiwała pracy powódki, do dnia 25 października'20 umieszczając ją w grafikach. Powódka respektowała zaplanowany dla niej czas pracy, przestrzegała zasad ustalonych w miejscu pracy, w tym w zakresie obowiązków i wynagradzania. Pozwana zasad tych nie zmieniała, a na pracę powódki oczekiwała. Powódka nie miała czasu i warunków na analizę praw i obowiązków formułowanych na piśmie przez pracodawcę, narzucającego sztywny wzór umowy.

Naturalną konsekwencją istnienia między stronami stosunku pracy jest prawo powódki do otrzymania świadcstwa pracy za okres zatrudnienia. Pozwana nie wywiązała się z tego zobowiązania, a nawet nie prowadziła akt osobowych powódki.

Zgodnie z art. 97§1 kpc, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy za okres zatrudnienia. Roszczenie powódki w tym zakresie było więc zasadne.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zasadne były także roszczenia powódki o wyrównanie wynagrodzenia do stawek miesięcznych zawartych w pozwie i nie kwestionowanych przez stronę pozwaną.

Pracodawca powódki nie przedstawił własnych wyliczeń spornych kwot, nie wskazywał na błędy czy nieścisłości w wyliczeniach strony powodowej. Tego rodzaju nieprawidłowości, poza omówionymi poniżej, nie dopatrzył się sąd. W tej sytuacji na rzecz powódki należało zasądzić kwoty wskazane w wyroku, stanowiące wyrównanie wynagrodzenia do stosownych kwot nie niższych niż minimalne wynagrodzenie za pracę w poszczególnych okresach objętych sporem, precyzyjnie wskazanych w załącznikach do pozwu. W każdej, kolejnej umowie „o dzieło” pozwana wpisywała wynagrodzenie będące pochodną liczby godzin do przepracowania w danym miesiącu. W rzeczywistości czas pracy powódki był inny, ponieważ grafiki przygotowywano najczęściej z tygodniowym wyprzedzeniem, a kelnerzy z uwagi na własne plany ewentualnie z przyczyn dotyczących pracodawcy i na jego polecenie zamieniali się zmianami. Najczęściej w/w zamian nie uwzględniano w grafikach. Poza tym, końcowe godziny pracy zależały od liczby gości w restauracji i godzin, w których decydowali się opuścić lokal. Najczęściej więc czas pracy w danym dniu wydłużał się, w szczególności jeśli był to weekend. Do wyliczenia wynagrodzenia pozwana przyjmowała jednak liczbę godzin z grafików, a nie z list obecności, na których kelnerzy wpisywali końcową godzinę pracy. Powódka notowała godziny pracy. W okresie zatrudnienia przepracowała 2580 h przez ok. 16 miesięcy /z wyłączeniem okresów przestoju wywołanych (...)19/, co daje średnio ponad 161 h pracy miesięcznie. Jest to wymiar prawie identyczny z wymiarem pracy na umowę o pracę, zważywszy że gdyby pozwana traktowała powódkę prawidłowo jako pracownika, to przysługiwałyby jej dni wolne z powodu urlopu, dni świątecznych, ustawowo wolnych, dni wolnych np. z powodu niezdolności do pracy, które pomniejszałyby miesięczny wymiar czasu pracy.

Powódka faktycznie przepracowała : od 22-30 kwietnia'19- 66h; w maju'19-200h; w czerwcu'19-180h; w lipcu'19-108h; w sierpniu'19-125h; we wrześniu'19-190 h; w październiku'19-196h; w listopadzie'19-166 h; w grudniu'19-253 h; w styczniu'20-170 h; w lutym'20-188h; od 01 -14 marca'20-121 h /lokcdow/; w kwietniu'20-0 h; od 15 -31 maja'20- 18 h; w czerwcu'20-92 h; w lipcu'20- 166 h; w sierpniu'20-135 h; we wrześniu'20-127 h; od 01 do 25 października'20-79h.

Ilość przepracowanych godzin zależała od aktualnych warunków gospodarczych, w tym związanych z epidemią, a także od organizacji pracy przez pozwaną. Pozwana nie wykazała przy tym, aby ilość przepracowanych godzin w jakimkolwiek zakresie zależała od powódki. Nie przedstawiła w tym zakresie stosownych dowodów, nie wyjaśniła też, dlaczego powódka miałaby być zainteresowana umową o dzieło, a nie o pracę, skoro praca w F. B. stanowiła podstawowe i jedyne źródło utrzymania w spornym okresie.

Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2019 r. wynosiło 2250 zł brutto /1634 zł netto/. Natomiast minimalna stawka godzinowa dla osób pracujących na określonych umowach cywilnoprawnych od stycznia 2019r wynosiła 14,7 zł brutto /12,70 zł netto dla umowy o dzieło/.

Za przepracowane godziny pozwana zapłaciła powódce w 2019r w:

- kwietniu'19- 548 zł netto /8,30 zł netto za 1 h/; zostało do wypłaty 1086 zł netto /1634zł netto -548zł netto/;

-maju'19- 2003 zł netto /10,015zł netto za 1 h/;zostało do wypłaty 0 zł /wypłacono ponad kwotę 1634zł netto minimalnego wynagrodzenia/;

-czerwcu'19- 1522 zł netto /8,45zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 112 zł netto /1634zł netto -1522zł netto/;

-lipcu'19- 963 zł netto /8,92zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 671 zł netto /1634zł netto -963 zł netto/;

-sierpniu'19- 1065zł netto /8,52zł netto za 1 h/; pozostało -569 zł netto /1634zł netto -1065 zł netto/;

-wrześniu'19- 2203 zł netto /11,59 zł netto za 1 h/; październiku'19- 2100 zł netto /10,70 zł netto za 1 h/; listopadzie'19- 1722 zł netto /10,37 zł netto za 1 h/; grudniu'19- 2857 zł netto /11,29 zł netto za 1 h/ zostało -0 zł do wyrównania, ponieważ wypłacono w każdym z tych miesięcy ponad 1634zł netto minimalnego.

Poza 5 miesiącami, wypłaty wynagrodzenia były niższe niż obowiązujące stawki minimalnego wynagrodzenia, co oznacza obowiązek pozwanej wyrównania wypłat zgodnie z żądaniem powódki /kwoty wskazane w wyroku/.

Jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie niższe od ustalonej na dany rok płacy minimalnej, wówczas pracodawca ma obowiązek wyrównania wypłaty danej osoby do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Wskazanie w umowie o pracę wynagrodzenia niższego od płacy minimalnej stanowi obejście prawa. Wyrównania dokonuje się zgodnie z art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Uzupełnienie wynagrodzenia następuje razem z wypłatą za dany miesiąc. Właściwym postępowaniem w sytuacji określenia w umowie wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę jest pisemna zmiana umowy w postaci podniesienia kwoty do odpowiedniej dla danego roku kwoty.

Poza tym w żadnym z w/w miesięcy, jak i w 2020r, pozwana nie zapewniła powódce stawki godzinowej co najmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2020 r. wynosiło 2600 zł brutto / netto -1920,60 zł/. Natomiast minimalna stawka godzinowa dla osób pracujących na określonych umowach cywilnoprawnych od stycznia 2020r wynosiła 17 zł brutto /15,00 zł netto dla umowy o dzieło/.

Za przepracowane godziny pozwana zapłaciła powódce w 2020r w:

-styczniu'20- 1780 zł netto; pozostało do wypłaty 140,60 zł netto /1920,60 zł netto-1780 zł netto/;

-lutym'20- 2087 zł netto ; pozostało do wypłaty 0 zł /wyplacono ponad 1920,60zł netto minimalnego/;

-marcu'20- /za 01-14.03'20/ - 1131 zł netto; pozostało do wypłaty 789,00 zł netto /1920,60 zł netto-1131 zł netto/;

- kwietniu'20-0 zł; pozostało do wypłaty 1920,60 zł netto;

-maju'20- 300 zł netto; pozostało do wypłaty 1620,60 zł netto /1920,60 zł netto-300 zł netto/;

-czerwcu'20- 1000 zł netto; pozostało do wypłaty 920,60 zł netto /1920,60 zł netto-1000 zł netto/;

-lipcu'20- 1700 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 220,60 zł netto /1920,60 zł netto-1700 zł netto/;

-sierpniu'20- 1400 zł netto /10,37 zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 520,60 zł netto /1920,60 zł netto-1400 zł netto/;

-wrześniu'20- 1300 zł netto /10,24 zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 620,60 zł netto /1920,60 zł netto-1300 zł netto/;

-październiku'20- /za 01-26.10'20/ - 800 zł netto /10,13 zł netto za 1 h/; pozostało do wypłaty 810,70 zł netto /1920,60 zł netto:31 dni=61,95 zł x 26 dni pracy=1610,70 zł netto -800 zł netto/.

W związku z powyższym powódka powinna otrzymać wyrównanie wynagrodzenia za pracę:

- w kwietniu'19 w kwocie 1086 zł netto; -w czerwcu'19-112 zł; -w lipcu'19-671 zł; w sierpniu'19-569 zł; w styczniu'20-140,60zł; marcu'20-789 zł; kwietniu'20-1920,60 zł /prześój/; w maju'20- 1620,6 zł /częściowo za prześój/; w czerwcu'20-920,6 zł; w lipcu'20- 220,6 zł; w sierpniu'20-520,6 zł; we wrześniu'20-620,6 zł; w październiku'20-810,70 zł.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona powodowa dokonywała wyliczeń porównując kwoty netto do kwot brutto, co dawało zafalszowane wyniki. Oczywistym jest, że od kwot netto wypłacanych powódce nie można było odejmować kwot brutto należnych zgodnie z przepisami /ani też odwrotnie/. W tej sytuacji, w celu uzyskania poprawnych wyników, dokonano ujednoczenia wyliczeń, przyjmując do porównania kwoty netto /kwoty brutto zamieniono na kwoty netto/. Oznacza to, że w przypadkach wskazanych w wyroku kwot netto, pozwana zobowiązana będzie jeszcze ubruttować wskazane kwoty i na własny koszt odprowadzić od nich stosowne zaliczki na podatek i składki na ubezpieczenia i stosowne fundusze. Kwoty netto objęte wyrokiem stanowią natomiast wartość majątkową, która powódka powinna otrzymać bez jej pomniejszenia o w/w obciążenia.

Powódka w okresie od 14 marca'20 do 15 maja'20 również była gotowa do podjęcia pracy w lokalu restauracji. Nie uczyniła tego z przyczyn dotyczących pozwanej, związanych z okresem lockdown i wprowadzeniem zakazu działania restauracji. W tym czasie, powódka pozostawała pracownikiem pozwanej spółki i oczekiwała środków na utrzymanie, gotowa w zamian świadczyć pracę na dotychczasowych zasadach.

W myśl art. 78 § 1 kp, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. /art. 80 kp/. Przy czym pozwana nie podnosiła, aby w jakimkolwiek okresie powódka nie zachowała prawa do w/w wynagrodzenia.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. /art. 84 kp/. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. /art. 85 § 1 i § 2 kp/.

Zgodnie z art. 159b ustawy covidowej, pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia (...)19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, mógł 1) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, o którym mowa w art. 159 ust. 4, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem; 2) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, miało zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywrócił czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończył przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustalało się w porozumieniu.

Pozwana nie wskazała, czy i który z w/w wariantów stosowała wobec powódki. Nie miało to decydującego znaczenia, skoro pracodawca i tak miał obowiązek wypłacać co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z art. 81 kp, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Z wpisów na portalu F. powódka dowiedziała się, że od 14 marca 2020r restauracja jest nieczynna z powodu obostrzeń związanych z (...). Wpisów dokonywał menadżer K. M.. O wznowieniu pracy restauracji powódka także

dowiedziała z w/w portalu i wpisu menadżera. W międzyczasie nie podejmowała innej aktywności, mając świadomości powszechnego zamknięcia restauracji w Polsce. Pozwana nie wypłacała powódce żadnych kwot za wskazane okresy. Nie sygnalizowała też żadnych zmian w organizacji pracy powódki, ani też wskazujących na rezygnację z jej pracy.

Powódce przysługiwało więc wynagrodzenie gwarancyjne z w/w regulacji, którego pozwana nie spełniła, lekceważąc obowiązki pracodawcy.

Za pozostałe miesiące, nie uwzględnione w wyroku powództwo oddalono jako niezasadne. Wypłaty dokonane przez pozwaną nie były w w/w miesiącach niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, a powódka nie dochodziła wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Nie wykazała też, aby we wskazanych okresach nabyła prawo do wynagrodzenia wyższego niż minimalne.

Powódka, jako pracownik, nabyła w każdym roku zatrudnienia prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pozwana nie wykazała, aby powódka urlop wykorzystywała czy, aby otrzymała w zamian ekwiwalent; nie kwestionowała też wyliczeń powódki w tym zakresie ani stażu pracy powódki; nie proponowała własnych wyliczeń.

Powódka w spornym okresie miała staż pracy krótszy niż 10 lat i przysługiwało jej prawo do 20 dni urlopu w roku. W 2019r i 2020r powódka nabyła więc prawo do 32 dni urlopu /art. 153-155³ kp/, co wymagało korekty ekwiwalentu do kwoty wskazanej w wyroku. W związku z powyższym na rzecz powódki należało zasądzić kwotę 3960,72 zł tytułem w/w ekwiwalentu za lata 2019/2020. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

W związku z treścią art. 85 kp i n. oraz art. 90 kp w zw. z art. 481 i 482 kc na rzecz powódki zasądzono również kwotę 635,89 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie wypłaty spornych kwot zgodnie z naliczeniami z pozwu, których pozwana nie podważyła. Wyliczenia dokonano z użyciem kalkulatora odsetek ustawowych, za okresy od dnia wymagalności do dnia wytoczenia powództwa. Obniżenie uwzględnianej kwoty wynikało z przyjęcia do podstawy wyliczeń mniejszych kwot roszczeń objętych pozwem i przeliczenia ich wg. obowiązujących zasad na kwoty netto z przyczyn podanych powyżej. Wyliczenia z użyciem kalkulatora internetowego dały w/w wynik. Powództwo w pozostałym zakresie dotyczącym odsetek skapitalizowanych podlegało więc oddaleniu.

Brak pouczenia powódki, nieobeznanej z przepisami prawa i nie posiadającej doświadczenia w udziale w sporach sądowych oraz w sporach z pracodawcą uzasadniał merytoryczne rozpoznanie żądania odszkodowania. Zgodnie z art. 264 § 1 i 2 kp, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. /art. 265 kp/.

Do powództwa o ustalenie stosunku prawnego (np. stosunku pracy) lub prawa (art. 189 k.p.c.) art. 264 nie ma zastosowania.

Oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Należy przez to rozumieć wskazanie terminu wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. N. lub błędne pouczenie pracownika z reguły będzie uzasadniało przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi.

Zgodnie z wyrokiem SN z 24.08.2010 r., I PK 55/10, M.P.Pr. (...), poz. 618, jeżeli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierało pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5), odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 (obecnie 21) dni od dnia, w którym pracownik uzyskał odpowiednie pouczenie (art. 264 § 1).

W sprawie należało przywrócić termin na złożenie odwołania od dorozumianego rozwiązania umowy i do żądania odszkodowania, zgodnie z wnioskiem zawartym w pozwie. Uchybienie terminu na w/w czynności nie było znaczne. Pozew wpłynął 26 lutego'21, gdy powódka skorzystała z pomocy prawej w dniu 22 lutego'21 i dowiedziała się z istnieniu określonych terminów na dokonywanie czynności związanych z naruszeniem praw pracownika.

Zgodnie z art. 56 kp w zw. z art. 58 kp i art. 36 par.1 pkt.2 kp na rzecz powódki zasądzono również, zgodnie z żądaniem, kwotę 2600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W/w kwot stanowiła jednomiesięczne wynagrodzenie minimalne jakie powinna otrzymać powódka za jeden miesiąc wypowiedzenia, którego nie zastosowano. Pozwana nie złożyła oświadczenia na piśmie i nie podała przyczyny rezygnacji z zatrudnienia powódki /nawet ustnie ze wskazaniem przyczyn wyboru powódki, a nie innych kelnerów, którzy pozostali w zatrudnieniu/-art. 30 par.3 kp. Oczywistym było więc, że z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co uzasadniało zgłoszone roszczenie o odszkodowanie.

W związku z ustalonymi okolicznościami sprawy oraz w oparciu o wskazane powyżej rozważania i cytowane przepisy roszczenie o odszkodowanie w kwocie przekraczającej objętą wyrokiem należało oddalić.

Zgodnie z art. 8 w zw. z art. 10 i art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1., przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata.

Pozwana nie wykazała, aby istniały przyczyny rozwiązania umowy leżące po stronie powódki, które stanowiłyby podstawę zwolnienia niezależnie od przyczyn gospodarczych i finansowych po stronie pracodawcy w ocenianym okresie. Wyłączny powód rezygnacji z pracy powódki stanowiły przyczyny dotyczące pozwanej, o czym szerzej wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia. Pozwana nie zaprzeczała, aby podlegała regulacjom w/w ustawy, a brak wskazania na piśmie przyczyn rozwiązania umowy o pracę uniemożliwiał ocenę ich zasadności. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wymaga istnienia szczególnych przesłanek, których istnienia pozwana nie wykazywała. W związku z tym wadliwe rozwiązanie umowy wykluczało istnienie innych przyczyn jej rozwiązania niż podnoszone przez powódkę, a zatem istniała podstawa do zasądzenia na rzecz powódki odprawy w żądanej kwocie.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu /art. 98 kpc w zw. z art. 100 i 102 kpc/ obowiązkiem poniesienia kosztów postępowania, w zakresie objętym rozstrzygnięciem, obciążono pozwaną. W związku z powyższym, na rzecz powódki zasądzono kwotę 3616,20 zł brutto tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z urzędu, obliczonych stosunkowo do wygranej /par. 4

i n., par.8 i par. 15 ust.1, pkt.1 ppkt.1-3 rozporządzenia w sprawie ponoszenia przez SP kosztów pomocy prawnej z urzędu/.

Zgodnie z art.113 uks i art. 98 kpc i 100 kpc, obciążono pozwaną na rzecz Skarbu Państwa kwotą 847,70 zł tytułem opłaty sądowej, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Na ogólnych zasadach art. 477²§1 kpc, nadano wyrokowi w punkcie 3 zasądzającym roszczenia majątkowe rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego orzeczenia w części obejmującej pkt 3 lit. od a do m włącznie i pkt 3 od o do p włącznie oraz pkt 4 i 5 wniosła powódka K. J. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Wyrokowi zarzucono obrazę przepisów prawa materialnego poprzez naruszenie:

1. art. 22 w zw. z art. 78 Kodeksu Pracy, polegające na zasądzeniu na rzecz Powódki wyrównania wynagrodzenia za poszczególne miesiące do kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne (czyli do kwot tzw. wynagrodzenia „netto”), podczas gdy zgodnie z powołanym przepisem wynagrodzenie za pracę obejmuje całość zapłaty należnej pracownikowi na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę, a zatem także tę część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy, wobec czego S. powinien zasądzić na rzecz Powódki wyrównanie wynagrodzenia za poszczególne miesiące do kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę niepomniejszonego o te zaliczki i składki (czyli do tzw. wynagrodzenia „brutto”);

2. art. 78 w zw. z art. 171 Kodeksu Pracy oraz § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, polegające na zasądzeniu na rzecz Powódki ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2019 - 2020 w kwocie pomniejszonej o zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne (czyli w wysokości „netto”), podczas gdy zgodnie z powołanymi przepisami ekwiwalent obliczony jest na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, a więc powinien być zasądzony także w tej części, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy, wobec czego Sąd powinien zasądzić go na rzecz Powódki w kwocie niepomniejszonej o te zaliczki i składki (czyli w tzw. kwocie „brutto”);

W związku z powyższym wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz Powódki wyrównania wynagrodzenia za poszczególne miesiące do kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz skapitalizowanych odsetek za opóźnienie w kwotach żądanych w pozwie, czyli:

- a) 1 702,00 złote tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2019 r.;
- b) 247,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za maj 2019 r.;
- c) 728,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2019 r.;
- d) 1 287,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za lipiec 2019 r.;
- e) 1185,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za sierpień 2019 r.;
- f) 47,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2019 r.;
- g) 150,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za październik 2019 r.;
- h) 528,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za październik 2019 r.;

- i) 820,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za styczeń 2020 r.;
- j) 513,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za luty 2020 r.;
- k) 1 469,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za marzec 2020 r.;
- l) 2 600,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2020 r.;
- m) 2 300,00 zł złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za maj 2020 r.;
- n) 1 600,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2020 r.;
- o) 900,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za lipiec 2020 r.;
- p) 1 200,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za sierpień 2020 r.;
- q) 1 300,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2020 r.;
- r) 1 800,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za październik 2020 r.;
- s) 4127,05 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2019 - 2020;
- t) 1 332,98 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie;

2. zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Okręgowy nie dopatrył się żadnego naruszenia prawa materialnego, w tym cytowanych w apelacji, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmianą tegoż orzeczenia.

Za prawidłowy należy też uznać tok rozumowania Sądu, który zasądził na rzecz powódki tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwoty mające postać należności netto.

Sposób zasądzenia świadczenia pracowniczego jest o tyle istotny, że wprost determinuje zakres jego spełnienia i to zarówno wtedy gdy odbywa się to dobrowolnie, jak i wówczas gdy w rachubę wchodzi choćby przymus państwowy realizowany za pomocą egzekucji sądowej. Z tej też przyczyny pracownik każdorazowo (poza nielicznymi wyjątkami) do rąk własnych otrzymuje kwotę netto, czyli pomniejszoną o wszelkie rodzaje obciążenia publicznoprawne.

Zdaniem tutejszego Sądu, Sąd Rejonowy prawidłowo nie uwzględnił żądania powódki w zakresie, w jakim domagała się ona zasądzenia na jej rzecz od pozwanej wyrównania wynagrodzenia za pracę w kwocie brutto, a zatem w kwocie niepominiejszonej o zaliczkę na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne oraz zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2019-2020 w kwocie niepominiejszonej o te zaliczki i składki (czyli w tzw. kwocie brutto), mając na względzie sposób sformułowania żądania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego istniały rozbieżne stanowiska co do kwestii objęcia sporu sądowego wartościami wynagrodzenia w kwotach brutto i netto. W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2013 r. (sygn. akt: I PZP 3/12) uznano, że przepisy polskiego prawa pracy nie wykluczają wyraźnie ustalenia wynagrodzenia netto, do którego dolicza się obciążające pracownika zobowiązania podatkowe i składki ubezpieczeniowe (w podobnym tonie

Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 7 lutego 2002 r., sygn. akt: I PKN 237/00). W uchwale Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r. (III ZP 13/01) przyjęto, że zasądzając wynagrodzenie za pracę, Sąd nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne, ponieważ wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Wskazano, iż z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć) – nie można zatem konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r. w sprawie I PK 250/13, Sąd ten wskazał, że wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 k.p. i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p. Takie też wynagrodzenie powinno być, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 i § 2 k.p., określone na piśmie w umowie o pracę./LEX nr 1537262/.

Sąd Okręgowy zgadza się z zapatrywaniem przyjętym w w/w orzecznictwie, wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Sąd podziela, wyrażony także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r. (sygn. akt: I PK 250/13) pogląd, że pojęcie „brutto”, lub „netto” to określenia potoczne, nie występujące w przepisach prawa pracy. Tak też w umowie o pracę należy podać kwotę brutto pensji, zaś wynagrodzenie netto jest zawsze kwotą pochodną - różnicą wynagrodzenia brutto i odliczeń zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych. W tym rozumieniu kwota netto nie musi być kwotą rzeczywiście wypłacaną pracownikowi, bowiem po odliczeniach podatkowo-składkowych pracodawca może dokonać potrąceń określonych w art. 87 k.p. (np. z tytułu zajęć komorniczych). Wynagrodzenie za pracę oznacza całość zapłaty za pracę i obejmuje także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia i zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawca jest jedynie zobowiązany do przekazania kwot z tytułu zobowiązań pracownika odpowiednim organom (zaliczka na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia). To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy tutejszy sąd pragnie jednak zauważyć, że z uwagi na występujące braki materiału dowodowego zaoferowanego przez powódkę niemożliwym było oparcie zaskarżonego w części rozstrzygnięcia na twierdzeniach powódki, stąd też zasada wyrażona w przywołanych powyżej orzeczeniach nie mogła znaleźć zastosowania na gruncie analizowanej sprawy.

W toku postępowania przed sądem I instancji powódka dokonując wyliczeń należnego jej wyrównania wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2019-2020 konsekwentnie porównywała kwoty netto (kwoty faktycznie wypłacone przez pozwaną powódcę) do kwot brutto (minimalnego wynagrodzenia za pracę). Również sformułowane w apelacji zarzuty oparte były na analogicznej metodologii wyliczeń. Zdaniem tutejszego sądu ów zabieg nie mógł wyrzucić spodziewanego przez powódkę skutku prawnego, bowiem zarzuty w niej zawarte nie dają podstaw do podważenia zaskarżonego wyroku.

Dla rozstrzygnięcia o zasadności żądań pozwu, Sąd musi dysponować stosownymi danymi i informacjami. W myśl ogólnych zasad, to na powódcę w tym przypadku spoczywał ciężar wykazania, że w rzeczywistości zaistniały fakty,

z których wywodziła ona określone skutki prawne, tj. że zasadnym będzie zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2019-2020 w kwocie niepomniejszonej o zaliczkę na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne.

W myśl ogólnych zasad postępowania cywilnego strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 k.p.c. mogą być przedmiotem dowodu. Proces cywilny jest procesem kontradyktoryjnym, a co za tym idzie strony zobowiązane są do przedstawiania okoliczności związanych z toczącym się postępowaniem oraz dowodów na ich poparcie. Ponadto z treści art. 232 k.p.c., stanowiącego procesowy odpowiednik art. 6 k.c., wynika że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na powódzie spoczywa więc ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie pozwu. Reguły rozkładu ciężaru dowodu, stosowane przez Sąd w fazie wyrokowania, mają fundamentalne znaczenie dla dokonania prawidłowej oceny wykonania przez każdą ze stron obowiązku dowodzenia w zakresie przesłanek uzasadniających roszczenie lub zwalniających stronę pozwaną od konieczności jego spełnienia. Obowiązkiem Sądu jest ustalenie, czy strona inicjująca proces wykazała okoliczności faktyczne, których zaistnienie determinuje możliwość jego skutecznego wpisania (subsumcji) w odpowiednią podstawę prawną. Jeśli ustalenia takiego dokonać nie można, to fakt ten samoistnie niweczy zasadność powództwa i to niezależnie od tego, czy pozwany z kolei udowodnił podstawy faktyczne przyjętej linii obrony czy też nie (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 4 października 2012, I ACa 510/12, opubl. baza prawna LEX Nr 1237866). Jeżeli zaś materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 roku, I ACa 1320/11, opubl. baza prawna LEX Nr 1108777). Innymi słowy zaniechania na tej płaszczyźnie mogą prowadzić do stwierdzenia nieudowodnienia podnoszonych roszczeń i oddalenia powództwa, co właśnie miało miejsce w niniejszej sprawie.

(...) dowodowa Sądu może przejawiać się jedynie w okolicznościach szczególnych, a wynika to z wyjątkowego charakteru przepisu tę inicjatywę dopuszczającego. W doktrynie i orzecznictwie wyrażany jest pogląd, w całości podzielany przez sąd orzekający w niniejszej sprawie, iż jedynie w pewnych wypadkach możliwe jest dopuszczenie dowodów z urzędu przez sąd, a mianowicie: jeżeli strony zmierzają do obejścia prawa, w razie rażącej nieporadności strony działającej bez adwokata lub radcy prawnego, której wobec niepodjęcia przez nią właściwych czynności, mimo stosownych pouczeń Sądu, grozi naruszenie interesu podlegającego szczególnej ochronie oraz gdy zachodzi podejrzenie prowadzenia przez strony procesu fikcyjnego (por. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000/ 11/195). W innych sytuacjach sąd orzekający nie ma obowiązku, a wręcz nie powinien podejmować inicjatywy dowodowej z urzędu. Niewątpliwie zaś w niniejszej sprawie żadna ze szczególnych okoliczności, niejako obligująca Sąd do powzięcia własnej inicjatywy dowodowej, nie miała miejsca. Same twierdzenia powódki wymagały weryfikacji i zobiektywizowania innymi dowodami, których strona zastępowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie sformułowała.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka nie zaferowała żadnego materiału dowodowego, w tym np. dowodu z opinii biegłego, albo chociażby własnego wyliczenia obejmującego „ubruttowanie” otrzymanych kwot, na podstawie którego możliwym byłoby ustalenie kwot brutto wynagrodzenia za pracę za dochodzone przez nią okresy, bowiem tylko takie ustalenie mogłoby posłużyć sądowi do zasądzenia tytułem wyrównania wskazywanego przez powódkę wynagrodzenia za pracę rozumianego jako wynagrodzenie brutto. Stąd nie sposób dokonywać, tak jakby powódka próbowała forsować, porównania wprost faktycznie wypłacanych powódce kwot wynagrodzeń netto z kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę wyrażoną w brutto.

Nie budzi wątpliwości, że nie można od kwot wynagrodzeń brutto odejmować wynagrodzeń netto. Nie powinno się również od kwot wynagrodzeń za pracę netto odejmować wynagrodzeń brutto. Najbardziej odpowiednim i racjonalnym rozwiązaniem było zatem dokonanie operacji ujednoczenia wyliczeń, przyjęcia tak jak to uczynił Sąd

Rejonowy dla porównania kwot netto, czyli zasadnie dokonano zamiany kwot brutto minimalnego wynagrodzenia na kwoty netto. Przy czym punktem wyjścia były kwoty netto, które powódka otrzymała i które przedstawiła w wyliczeniu. Natomiast kwoty minimalnych wynagrodzeń wynikały z przepisów powszechnie obowiązujących.

Stanowisko powódki, co do zasądzenia na jej rzecz kwot „brutto” nie zasługiwało zatem na uwzględnienie, albowiem sposób sprecyzowania roszczenia i brak wniosków dowodowych uniemożliwił zasądzenie świadczeń w żądanym zakresie.

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