

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 lipca 2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. S. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych, o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, wyrównanie wynagrodzenia za pracę:

- w punkcie 1 ustalił, że powoda K. S. łączył z P. (...) (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 października 2019 r. na okres od 1 listopada 2019 r. do 31 października 2020 r. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.462,40 zł w pełnym wymiarze czasu pracy,

- w punkcie 2 zasądził od P. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. S. kwotę 10.387,20 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lutego 2020 roku do dnia zapłaty,

- w punkcie 3 zasądził od P. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. S. kwotę 1000 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,

- w punkcie 4 zobowiązał P. (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do wydania powodowi K. S. świadectwa pracy za okres od dnia 1 sierpnia 2019 do dnia 18 grudnia 2019 roku określającego, iż powód K. S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharza, a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę,

- w punkcie 5 oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

- w punkcie 6 zasądził od P. N.. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. S. kwotę 2.803,20 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi przez pełnomocnika z urzędu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

- w punkcie 7 nakazał przyznać ze Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokat A. P. prowadzącej Kancelarię (...) w Ł., przy ulicy (...) kwotę 1.217,70 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi K. S. przez pełnomocnika z urzędu,

- w punkcie 8 nie obciążył powoda K. S. kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa,

- w punkcie 9 obciążył i nakazał pobrać od P. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 1000 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód K. S.,

- w punkcie 10 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 2 i 3 do kwoty 3.462,40 zł.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powoda K. S. oraz (...) 2 spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od dnia 22 kwietnia 2019 roku do dnia 21 lipca 2019 łączyła umowa zlecenia. Mocą wskazanej umowy K. S. zobowiązał się do wykonywania zleconych mu czynności kucharza – za wynagrodzeniem 21,64 złotych brutto za godzinę.

Następnie powoda K. S. oraz (...) 2 spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od dnia 22 lipca 2019 roku do dnia 31 lipca 2019 roku łączyła kolejna umowa zlecenia. Mocą wskazanej umowy K. S. zobowiązał się do wykonywania zleconych mu czynności kucharza – za wynagrodzeniem 21,64 złotych brutto za godzinę.

Praca przez powoda wykonywana była w restauracji w Ł., przy ul. (...) na terenie (...) M. (...).

K. S. oraz (...) 2 spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 sierpnia 2019 roku do dnia 31 października 2019 roku łączyła umowa o pracę na okres próbny. Mocą wskazanej umowy powód zobowiązany był świadczyć pracę jako kucharz (§ 3 ust. 1 umowy), w „zadaniowym czasie pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy” (§ ust. 1 umowy), miejscem wykonywania pracy miała być Ł. (§ ust. 2 umowy), a wynagrodzenie powoda miało wynosić 2.250 złotych brutto miesięcznie (umowa o pracę – k.16-18).

W okresie łączącej strony umowy o pracę powód faktycznie otrzymywał wynagrodzenie za pracę według ustalonej wcześniej stawki godzinowej, tak jak w przypadku umowy zlecenia w kwocie 21,64 złotych brutto za godzinę.

W miesiącu październiku 2019 roku powód przebywał 5 dni na urlopie wypoczynkowym. Mimo określonej stawki wynagrodzenia, z uwagi na fakt przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym, pozwany wypłacił powodowi zaniżone wynagrodzenie wskazując, iż nie wypracował on pełnej liczby godzin odpowiadających umowie o pracę na pełen etat. Powód oszacował niedopłatę do wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2019 roku na kwotę 1000 zł.

Przed upływem umówionego okresu powód uzgodnił z przedstawicielami pozwanej spółki, iż zawarta zostanie kolejna umowa o pracę, tym razem na czas określony jednego roku - od 1 listopada 2019 roku do 30 października 2020 roku, na dotychczasowych warunkach finansowych i na dotychczasowym stanowisku. Stałą praktyką u pracodawcy było zawieranie kolejno: umowy zlecenia, umowy o pracę na okres próbny a następnie umowy o pracę na czas określony tudzież nieokreślony. Menadżer restauracji (...) zapewniał powoda, iż umowa (z kontekstu rozmowy umowa o pracę na czas określony) na pewno jest zawarta, skoro powód ma w dalszym ciągu wypłacane wynagrodzenie. Zapewniał on powoda, iż fizyczne otrzymanie umowy jest kwestią czasu i dopełnienia formalności. O tym, że umowa powinna być zawarta zapewniał powoda również pracownik pozwanego A. B. oraz pośrednio M. F.. Menadżerowie restauracji zapewniaли powoda, iż mimo uzgodnień dotyczących dalszego zatrudnienia powoda, nie otrzymali wzoru umowy podpisanej przez prokurenta spółki (...). Podczas jednej z rozmów z menadżerem restauracji powód zauważył w korespondencji mailowej wiadomość wysłaną od księgowej pozwanego w dniu 2 listopada 2019 roku z załącznikiem o tytule „umowa o pracę S.”.

Funkcje menadżerów restauracji pełnili A. B. oraz R. N. (1), a w ramach wykonywania obowiązków zawodowych powód podlegał również szefowi kuchni – M. F..

Powód nadal od 1 listopada 2019 roku świadczył pracę w restauracji pozwanego mieszczącej się w Ł., przy ul. (...) na terenie (...) M. (...) na stanowisku kucharza, na dotychczasowych warunkach, w tym zajmował się przygotowaniem oferowanych przez restaurację dań, wykonywał zlecone przez kierownictwo pracodawcy czynności, podlegał nadzorowi zatrudnionego przez pracodawcę szefa kuchni, który wydawał mu stosowane polecenia. Powód był uwzględniany w grafiku pracy począwszy od 1 listopada 2019 roku.

Powód stał się niezdolny do pracy począwszy od dnia 9 listopada 2019 roku. W związku z niezdolnością do pracy powodowi wystawione zostało zaświadczenie o niezdolności do pracy, początkowo do 17 listopada 2019 roku, a następnie do 3 stycznia 2020 roku. Mimo zwolnienia lekarskiego powód cały czas dążył do uregulowania kwestii formalnych związanych z zatrudnieniem, kontaktował się z menadżerami restauracji, jednak nie przynosiło to rezultatów.

Przedstawiciel pozwanej spółki w grudniu 2019 roku przedstawił powodowi do podpisania terminową umowę zlecenie, obejmującą okres od 1 listopada 2019 roku do 30 listopada 2019 roku. K. S. nie podpisał wskazanej umowy.

Pozwany uzależnił wydanie zaświadczenia ZUS Z-3 celem ubiegania się przez powoda zasiłku chorobowego- od podpisania przedstawionej mu umowy zlecenia. Powód nie podpisał umowy zlecenia.

Powód z uwagi na brak środków do życia, w związku z niezdolnością do pracy i brakiem umowy o pracę, w dniu 18 grudnia 2019 roku przedstawił Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych umowę zlecenia, którą przedstawiła mu pozwana, obejmującą okres od 1 listopada 2019 roku do 30 listopada 2019 roku.

Pozwana mimo wezwania jej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. nie przedłożyła zaświadczenia płatnika składek celem przyznania powodowi zasiłku chorobowego. Decyzją z dnia 11 lutego 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od 9 listopada 2019 roku do 3 stycznia 2020 roku. Powód złożył odwołanie od wskazanej decyzji do Sądu.

Pozwana nie wystawiła pozwanemu świadectwa pracy, za żaden z okresów związanych ze świadczeniem przez powoda pracy na podstawie stosunku pracy.

Po okresie niezdolności do pracy powoda, po 3 stycznia 2020 roku, powód podjął zatrudnienie w lutym 2020 roku, mimo braku wystawienia przez pozwanego świadectwa pracy. Powód znalazł nowego pracodawcę, który zatrudnił powoda za pośrednictwem Urzędu Pracy. Powód został zarejestrowany w Urzędzie Pracy bez świadectwa pracy wystawionego przez pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów. Zaznaczył, iż stan faktyczny w sprawie okazał się być zasadniczo bezsporny, a twierdzenia strony pozwanej sprowadzały się do ogólnikowego zaprzeczeniu zasadności wywiedzionego powództwa. Zdecydowana większość osobowych źródeł dowodowych była wiarygodna, pozostając ze sobą niesprzeczna i tworząc logiczny, spójny obraz nawiązania i rozwiązania stosunku prawnego łączącego strony oraz warunków pracy powoda u pozwanej spółki. Osoby pełniące funkcje menadżerów restauracji (faktycznie wykonujący czynności kierownicze w restauracji)– tj. A. B. oraz R. N. (1) potwierdzili, iż powód począwszy od 1 listopada 2019 roku miał zostać nadal zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Osoby te przesłuchane w charakterze świadków wskazały, iż decyzje kadrowe podejmowane były przez prokurenta spółki (...) w W., a „dostarczenie umowy było z opóźnieniem, bo szło z W.”. Powyższe, w połączeniu ze zwolnieniem lekarskim powoda, stwarza w ocenie Sądu Rejonowego pełny obraz sytuacji, gdy pracodawca w akcie swoistej reperkusji wobec pracownika, decyduje się jednak nie zaproponować mu obiecanej umowy o pracę, mimo iż ten począwszy od 1 listopada 2019 roku w dalszym ciągu świadczył pracę na takich warunkach, jak uprzednio w oparciu o umowę o pracę na okres próbny. Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadków za wiarygodne, jako zbieżne ze sobą i jednocześnie w przeważającym zakresie korelujące z twierdzeniami strony powodowej oraz znajdującymi się w aktach sprawy dokumentami. Warto podkreślić, zdaniem Sądu Rejonowego, iż w rozmowie z R. N. (2) powód wprost wskazał, iż nowa umowa miała obowiązywać od dnia 1 listopada 2019 roku, a menadżer, przyjmując postawę defensywną wobec konfrontacji, okoliczności tej nie zaprzeczył (k.21). Analogicznie wypowiedział się A. B., który podnosił, iż nie ma umowy dla powoda, ale nie zaprzeczał, że takowa powinna fizycznie istnieć (k.23), a następnie wskazał, iż umowa „generalnie jest” (k.24). Wskazane powyżej rozmowy potwierdzają również, iż w zakresie świadczonej pracy powód podlegał organizacyjnie swoim przełożonym – zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wykonywanych czynności. Powyższe okoliczności zdaniem Sądu meriti znajdują również dalsze potwierdzenie w rozmowie powoda z M. F. – szefem kuchni (k.26). Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, depozycje złożone przez świadka K. W. (k.104v), tylko potwierdzają twierdzenia przedstawiane przez stronę powodową. Jak wskazał świadek, powód „miał mieć przedłużoną umowę”. Wskazany fragment zeznań koresponduje z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, z którego wynika, iż K. S. był konsekwentnie zapewniany o tym, iż zawarta z nim zostanie umowa o pracę. Stwierdzenie, że „powodowi nie przedłużono umowy” świadczy nie o tym, że między stronami nie istniał stosunek pracy, tylko że finalnie powód nie otrzymał obiecanej mu umowy, i to mimo dalszego wykonywania takiej samej pracy, jak na wcześniej zawartej umowie o pracę na okres próbny. Zeznania świadka nadto potwierdziły, iż praktyką u pracodawcy było zawieranie umów o pracę w takiej sytuacji, jak sytuacja K. S.. Według Sądu meriti gołosłowne okazały się twierdzenia strony pozwanej, iż w listopadzie 2019 roku powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy świadczy o tym, iż praca była świadczona –

na warunkach analogicznych jak w okresie uprzednim. Treść nagrań rozmów między powodem, a osobami faktycznie zarządzającymi, jak również zeznania świadków, dowód z przesłuchania strony powodowej jednoznacznie wskazują według Sądu Rejonowego, iż w listopadzie 2019 roku K. S. świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki. Zaskakujące wydają się twierdzenia strony pozwanej jakoby powód nie wykazał, by zgodną wolą stron było związanie się umową o pracę na czas nieokreślony (k.150v). W żadnym bowiem piśmie procesowym strona powodowa nie przedstawiła takiego stanowiska. Warto w tym miejscu również wskazać, w ocenie Sądu Rejonowego, iż strona pozwana nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej na potwierdzenie swoich twierdzeń, ograniczając się jedynie do najczęściej dalece ogólnikowego zaprzeczenia twierdzeniom strony powodowej. Strona powodowa udźwignęła jednak ciężący na niej ciężar dowodu i poprzez przedstawione środki dowodowe wykazała (w większościowym zakresie) swoje twierdzenia. Co istotne i wymagające szczególnego potwierdzenia, pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku nie wykonał zobowiązania Sądu (również mimo ponowień) i nie załączył akt osobowych powoda K. S., nie przedstawił stosowanych wycień i nie złożył żądanych dokumentów. Wskazana okoliczność w ocenie Sądu Rejonowego musi być odczytana jako, w sposób pośredni, przemawiająca za przyznaniem wiary twierdzeniom strony powodowej, szczególnie w zakresie okresów stawiennictwa w pracy oraz jej świadczenia. Strona pozwana, mimo istnienia systemu ewidencji czasu pracy nie przedstawiła go Sądowi.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie przyznał zeznaniom R. P. waloru wiarygodności. Osoba ta będąc członkiem zarządu pozwanej spółki, nigdy nie miała osobistego kontaktu z powodem, nie posiadała informacji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. R. P. nie potrafił wskazać kto w okresie objętym sporem był prokurentem spółki, kto podejmował decyzje dotyczące zatrudnienia oraz jaka była forma zatrudnienia powoda.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po przeprowadzonej wyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo okazało się zasadne w przeważającej części.

Na podstawie 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. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, Lex Polonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszlých świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

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

Zgodnie z regulacją art. 22 § 1 k.p. stanowiącego definicję legalną stosunku pracy przez nawiązanie tego stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach, których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń.

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

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności, jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

Elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny i zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przede wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób

wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 k.p. w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 r., III AUa 1056/ 12; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07).

Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 11 i § 12 k.p. jest przeniesienie ciężaru 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. To ustalenie a nie treść oświadczeń woli, miałyby decydować o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15).

Według Sądu Rejonowego cennych wskazówek interpretacyjnych dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy dostarcza również Zalecenie (...) Organizacji Pracy nr (...) dotyczące stosunku pracy z 2006 r. Wśród czynników świadczących o istnieniu stosunku pracy wymieniono: 1) wykonywanie pracy zgodnie z instrukcjami i pod kontrolą drugiej strony, 2) wymaganie włączenia (integracji) pracownika w organizację przedsiębiorstwa, 3) wykonywanie pracy całkowicie lub w przeważającej części na korzyść drugiej strony, 4) świadczenie pracy osobiście, 5) wykonywanie pracy w określonych godzinach i w określonym (uzgodnionym) miejscu, 6) określoną długość umowy i pewną ciągłość pracy, 7) wymaganie przez pracodawcę od pracownika dyspozycyjności (dostępności), 8) powierzenie pracownikowi narzędzi oraz materiałów dostarczanych przez pracodawcę, 9) cykliczność wypłacanego wynagrodzenia, 10) fakt, że wynagrodzenie stanowi wyłączone lub zasadnicze źródło przychodu świadczącego pracę, 11) uznanie takich uprawnień, jak tygodniowy odpoczynek lub roczny urlop, 12) ponoszenie przez pracodawcę kosztów transportu do miejsca pracy, 13) brak ryzyka finansowego po stronie wykonującej pracę.

Według Sądu Rejonowego punkt wyjścia dla oceny zasadności roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowiło ustalenie, iż powód K. S. po wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny wciąż świadczył pracę na rzecz dotychczasowego pracodawcy – na dotychczasowych warunkach. Wskazana okoliczność została wykazana zgodnie z twierdzeniami strony powodowej.

W dalszej kolejności koniecznym stało się ustalenie czy stosunek prawny istniejący między stronami wykonywany był w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy i nosił jego cechy czy była to więź charakterystyczna dla umów cywilnoprawnych, np. o dzieło lub zlecenia. Ustalenie w tym przedmiocie warunkowało możliwość przystąpienia do rozważania zasadności dalszych roszczeń, wywodzących się ze stosunku pracy.

W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne Sąd I instancji ocenił, że charakter pracy świadczonej przez powoda na rzecz pozwanej spółki pozwala na zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. Przemawia za tym szereg argumentów.

Po pierwsze, świadczy o tym istnienie ścisłego podporządkowania powoda osobom zarządzającym zakładem pracy. Powód posiadał bezpośrednich przełożonych – ustalających harmonogram pracy, praca powoda była na bieżąco oceniana, kierowana przez szefa kuchni. Powód nie posiadał żadnej autonomii w kreowaniu swojego czasu pracy, co byłoby charakterystyczne dla związania umową cywilnoprawną. Swoją obecność w miejscu pracy poświadczał w sposób przyjęty w zakładzie pracy, a przełożeni skrupulatnie ewidencjonowali czas pracy powoda.

Po wtóre, wynagrodzenie powoda było stałe, wypłacane cyklicznie, comiesięcznie. Na jego wysokość nie miał wpływu konkretny rezultat pracy w postaci ukończonego zlecenia, ale sam fakt świadczenia pracy przez określony czas. Jedynym czynnikiem kształtującym wysokość wynagrodzenia powoda był czas pracy, nie zaś jej jakość czy ostateczny rezultat. Dowodzi to również tego, że powód nie ponosił ryzyka finansowego związanego z wykonywaną pracą. Takie ukształtowanie odpowiedzialności jest właściwe dla stosunku pracy.

Po trzecie, za uznaniem łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracy przemawia jego stałość. Na przestrzeni okresu świadczenia pracy, powód pierwotnie zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia, następnie na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Cały czas zakres obowiązków powoda oraz jego wynagrodzenie pozostawało niezmiennie. Nielogicznym byłoby przyjęcie, iż kolejny stosunek prawny łączący powoda z pozwanym na powrót stanowił umowę cywilnoprawną – umowę zlecenia. Sąd Rejonowy podkreślił, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2019 roku, II PK 27/18). Skoro uprzednio strony łączyła umowa o pracę, a zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie, bezpodstawnym byłoby zinterpretowanie stosunku prawnego łączącego strony jako stosunku cywilnoprawnego.

Po czwarte, pozwana powierzyła powodowi pracę w swym zakładzie wyposażonym w narzędzia i sprzęty niezbędne do pracy. Wartością powoda w zakładzie pozwanej spółki była wyłącznie jego praca i z tego tytułu otrzymywał wynagrodzenie.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe argumenty świadczą dobitnie o tym, że powód w listopadzie 2019 roku świadczył na rzecz pozwanej pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Analizowany stosunek prawny spełniał podstawowe i wymagane cechy konstrukcyjne stosunku pracy. Z tych względów powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało uwzględnieniu.

W zakresie treści łączącego strony stosunku pracy Sąd ustalił – stosownie do żądania pozwu, iż powód wykonywał pracę na stanowisku kucharza - na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 października 2019 roku na okres od 1 listopada 2019 roku do 31 października 2020 roku z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.462,40 złotych w pełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniając stawkę wynagrodzenia za pracę, według, której, zgodnie z twierdzeniami powoda, K. S., był wynagradzany.

Mając na uwadze treść nagrań oraz treść depozycji świadków Sąd I instancji uznał, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony – okres jednego roku. Wskazana okoliczność znajduje potwierdzenie nie tylko w niejako abstrakcyjnie ujętej „praktyce” panującej w pozwanej spółce, ale również wprost z treści rozmów przedstawionych przez powoda z osobami zajmującymi w spółce stanowiska zarządcze.

W konsekwencji ustalenia, że strony postępowania łączył stosunek pracy, który uległ rozwiązaniu, Sąd Rejonowy zobowiązał pozwaną do wydania świadectwa pracy. Podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV sentencji wyroku stanowi art. 97 § 1 k.p., zgodnie z którym, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania poprzedniego stosunku pracy. Formułując sentencję wyroku w tej części Sąd uwzględnił dyspozycję art. 477/1b § 1 k.p.c., określającego minimum treściowe rozstrzygnięcia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Rejonowy wywiódł:

Zgodnie z dyspozycją art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie natomiast z art. 50 § 4 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W realiach przedmiotowej sprawy, za wypowiedzenie umowy uznać należy przedstawienie powodowi do podpisania antydatowanej umowy zlecenia – obejmującej okres już przepracowany na podstawie umowy o pracę na czas określony (a w stanie faktycznym – na podstawie ustnych obietnic umowy o pracę).

Odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 4 k.p. ma charakter swoistego ryczałtu i nie jest uzależnione od faktycznego wystąpienia szkody po stronie pracownika. Wobec tego, iż umowa zawarta między powodem a pozwanym trwać miała aż do listopada 2020 roku, zasadnym okazało się zasądzenie odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w łącznej kwocie 10.387,20 złotych, przy czym strona pozwana nie zakwestionowała wysokości wynagrodzenia wskazanego przez stronę powodową. Sąd I instancji raz jeszcze podkreślił, że strona pozwana nie wykonała zobowiązania Sądu, nie przedstawiła akt osobowych powoda, ani nie przedstawiła wyliczeń wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent. Powyższemu Sąd dał wyraz w pkt. II sentencji wyroku. Oddaleniu podlegało wprost roszczenie o ustalenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych, albowiem na mocy art. 189 kpc powód nie wykazał interesu prawnego w dochodzeniu powyższego roszczenia tym bardziej, iż dochodził roszczenia o świadczenie – to jest o zasądzenie odszkodowania z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Zasadne okazało się także żądanie strony powodowej w zakresie roszczenie o zapłatę niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za październik 2019 roku. Strona pozwana w żadnym piśmie procesowym nie zaprzeczyła okoliczności, iż powód nie otrzymał pełnego należnego wynagrodzenia za wskazany okres świadczenia pracy. Sąd Rejonowy uznał więc powyższą okoliczność za przyznaną i orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Ponadto zasądzeniu podlegały odsetki ustawowe za opóźnienie. Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju roszczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem strony powodowej od dnia 14 lutego 2020 roku (data wniesienia pozwu).

Powództwo podlegało oddaleniu w zakresie żądania zasądzenie odszkodowania za niewydanie pracownikowi świadectwa pracy. Zgodnie z art. 99 §1 kp pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W myśl natomiast §2 powołanego przepisu odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Roszczenie takie winno być oceniane przez pryzmat „standardowych” przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, a strona dochodząca roszczenia powinna przede wszystkim wykazać wystąpienie szkody majątkowej – mającej podlegać naprawieniu w drodze zasądzenia odszkodowania. W realiach przedmiotowej sprawy strona powodowa nie wykazała, aby niewydanie świadectwa pracy w jakikolwiek realny sposób wpłynęło na możliwość podjęcia pracy przez powoda i by powód z tego tytułu poniósł szkodę. Należy podkreślić, iż powód od dnia 9 listopada 2019 roku do 3 stycznia 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy, a następnie w lutym 2020 roku, po zarejestrowaniu w Urzędzie Pracy, mimo nieposiadania świadectwa pracy z ostatniego miejsca pracy u pozwanego, podjął zatrudnienie na stanowisku kucharza. Powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu niewydania powodowi świadectwa pracy, wobec nie wykazania szkody przez powoda pozostającej w adekwatnym związku przyczynowo-skutkowym w tym zakresie podlegało oddaleniu.

W zakresie kosztów postępowania Sąd I instancji podniósł, że powód wygrał proces w przeważającym zakresie. Oddaleniu podlegało jedynie powództwo o zasądzenie odszkodowania z tytułu niewydania przez pozwanego świadectwa pracy i roszczenie o ustalenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi przez pełnomocnika z urzędu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 100 kpc w związku z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. Dz.U.2019.18 t.j. z późn.zm) i przyznał od Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi -Śródmieścia na rzecz pełnomocnika z urzędu koszty w wysokości 1.217,70 złotych w zakresie roszczeń, co do których powód przegrał proces (na podstawie §15 ust 1 pkt 1, pkt 2 w związku z §8 pkt 4 podwyższając opłatę o kwotę podatku od towarów i usług zgodnie z §4 ust 3 rozporządzenia).

W zakresie pozostałych roszczeń, co do których proces przegrał pozwany (roszczenie o ustalenie stosunku pracy, o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, wydanie świadectwa pracy), Sąd Rejonowy na mocy art. 100 kpc w związku z §2 pkt 5 w związku §9 ust 1 pkt 1, pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 z późn.zm) w związku z §4 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U.2019.18 t.j. z późn.zm) zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 2.803,20 złotych, podwyższając opłatę o kwotę podatku od towarów i usług – z uwagi, iż pełnomocnik powoda pełnił tę funkcję, jako pełnomocnik z urzędu.

Podstawę do obciążenia pracodawcy kwotą nieuiszczonych kosztów sądowych stanowił przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 13 pkt 7 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.), przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu. W rezultacie Sąd Rejonowy obciążył pozwaną – jako stronę przegrywającą proces – opłatą sądową od pozwu w kwocie 1000 złotych.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.462,40 złotych orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477² § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od w/w wyroku złożyła pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

1. przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przypisane mocy dowodowej zeznaniom R. N. (1) (menedżer w restauracji prowadzonej przez pozwanego) złożonych w charakterze świadka, podczas gdy świadek ten zeznał, że nie pamiętał jak wyglądała kwestia zatrudnienia powoda oraz, że powód poszedł na zwolnienie, bo właścicielka nie dopełniła zobowiązań, ale nie pamiętał jakich, a na podstawie tych zeznań Sąd ustalił stan faktyczny, w którym powód miał uzgodnioną z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r.,

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przypisanie mocy dowodowej zeznaniom A. B. (menedżer w restauracji prowadzonej przez pozwanego) złożonych w charakterze świadka, podczas gdy świadek ten zeznał, że z nim nie były prowadzone rozmowy na temat zatrudnienia powoda oraz nie pamiętał o czym Powód rozmawiał z szefem kuchni oraz zeznał, że dopóki powód nie dostanie umowy o pracę to idzie na zwolnienie lekarskie, a na podstawie tych zeznań Sąd ustalił stan faktyczny, w którym powód miał uzgodnioną z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r.,

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie mocy dowodowej zeznań K. W. (kucharz w restauracji prowadzonej przez pozwanego) złożonych w charakterze świadka, podczas gdy świadek ten zeznał, że powód starał się o umowę o pracę, ale chyba jej nie miał oraz że powodowi nie przedłużono umowy o pracę, a na podstawie tych zeznań Sąd ustalił stan faktyczny, w którym powód miał uzgodnioną z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r.,

d. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niezasadne nadanie mocy dowodowej dokumentowi - umowie zlecenia i uznanie, że przedstawienie powodowi do podpisu umowy zlecenie stanowiło wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy dokument ten nie zawierał jakichkolwiek oświadczeń o wypowiedzeniu, a ponadto w czasie jego przedstawienia powodowi (grudzień 2019 r.) pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy zatem brak było stosunku prawnego, który mógłby być wypowiedziany,

e. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przypisanie mocy dowodowej zeznaniom Powoda, jak również poprzez przyznanie im pełnej wiarygodności, podczas gdy Powód ma interes w rozstrzygnięciu zgodnie z żądaniem pozwu, a na podstawie tak

przypisanej wiarygodności i mocy dowodowej tych zeznań Sąd ustalił fakty, o których nie wiedzieli lub nie pamiętali powołani w sprawie świadkowie:

a) fakt uzgodnienia z powodem kontynuowania współpracy,

b) warunków umowy o pracę na czas określony,

c) fakt przychodzenia do pracy powoda po 30 października 2019 r.,

d) fakt uwzględniania powoda w grafiku pracy po dniu 30 października 2019 r. a zatem dokonał tych ustaleń wyłącznie na podstawie zeznań Powoda,

f. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmówienie mocy dowodowej dowodom z dokumentów w postaci akt rentowych do sprawy XU 357/20, podczas gdy z dokumentów tych wprost wynika twierdzenie Powoda o współpracy z Pozwanym na podstawie umowy zlecenia w okresie od 1 listopada 2019 do 30 listopada 2019 r, a mimo to Sąd ustalił stan faktyczny, w którym powód miał uzgodnioną z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r.,

g. art. 230 w zw. z 233 § 1 k.p.c. poprzez odmówienia wiarygodności zeznaniom Pozwanego z powodu braku szczegółowej wiedzy o sprawie, podczas gdy jako członek zarządu Pozwanego zeznał, że wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia były zatwierdzane przez Zarząd, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło, a mimo to Sąd ustalił stan faktyczny w którym powód miał uzgodnioną z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r,

h. art. 230 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za przyznaną okoliczność co do braku wypłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 r., podczas gdy Pozwany zaprzeczył twierdzeniom pozwu w całości w piśmie z dnia 17 sierpnia 2021 r., a Powód w żaden sposób nie wykazał nieotrzymania pełnej wypłaty poza własnymi twierdzeniami.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 8 k.p. poprzez pominięcie zasady nienadużywania prawa podmiotowego przez uprawnionego, którym w tej sprawie jest Powód i dokonanie ustaleń, w których Powoda łączyła Pozwanym umowa o pracę na czas określony od 1 listopada 2019 do 30 października 2020 r., podczas gdy praca ta nie była świadczona, brak było woli pozwanego by zatrudnić powoda, a motywacją powoda w wytoczeniu powództwa jest wyłącznie ustalenie stosunku pracy w celu objęcia tytułem do ubezpieczenia społecznego w listopadzie 2019 r.,

b. art. 11 k.p. poprzez pominięcie zasady swobodnego nawiązywania stosunku pracy i przyznanie swobody w tym zakresie wyłącznie powodowi, podczas gdy Pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom pozwu w stanowisku końcowym z dnia 17 sierpnia 2021 r., wskazał na brak woli zatrudnienia powoda po 30 października 2019 r., nie zawarł z Powodem na piśmie umowy o pracę po okresie próbnym, ani w żaden inny sposób nie wykazał zapotrzebowania na pracę Powoda,

c. art. 22 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie w sprawie i uznanie, że Strony łączył stosunek pracy w okresie od 1 listopada 2019 r. do 30 października 2020 r. w oparciu o istnienie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, jak ściśle podporządkowanie, cyklicznie wypłacane wynagrodzenie, stałość stosunku pracy, wykonywanie jej w zakładzie wyposażonym w narzędzia i sprzęt, podczas gdy żaden z wyżej wymienionych elementów nie występował po dniu 30 października 2019 r., kiedy to zakończyła się umowa o pracę na okres próbny powoda,

d. art. 50 § 3 i 4 k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania na rzecz Powoda za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji gdy prawidłowa ocena faktyczna i prawna okoliczności niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż w sprawie nie doszło do jakiegokolwiek - zgodnego czy niezgodnego z prawem - wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ po 30 października 2019 r. stron nie łączył stosunek pracy,

e. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie i uznanie za udowodnione okoliczności braku wypłaty Powodowi wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 r. i braku wydania świadectwa pracy, podczas gdy powód nie wykazał istnienia tych faktów.

W konsekwencji strona pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości

ewentualnie:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych - za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika z urzędu wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, gdyż nie zostały one pokryte w całości, ani w części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

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

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

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 21 kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej

instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd I instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie znajdujące oparcie zarówno w obowiązujących przepisach prawa, jak i w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd podziela również prezentowane rozważania prawne oraz przytoczone poglądy Sądu Najwyższego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Okręgowy nie dopatrył się żadnego naruszenia prawa materialnego bądź procedury cywilnej, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji – zmiany bądź uchylenia tegoż orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

W tym zakresie zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się do zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (w szczególności art. 22 kp) z uwagi na błędne uznanie, że praca świadczona przez powoda w spornym okresie była realizowana w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie natomiast z art. 205¹² k.p.c. "jeżeli nie zarządzono przeprowadzenia posiedzenia przygotowawczego, strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu" (vide E. S. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-477(16), wyd. N, red. M. M., W. 2021, art. 205(12).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji pozwana skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności. Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań wskazanych przez Sąd świadków – pracowników pozwanego, którym dał wiarę, korespondujących z przesłuchaniem powoda i stenogramem z przeprowadzonych rozmów. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że powód w okresie od 1 listopada 2019 r. wykonywał na rzecz pozwanej pracę w ramach reżimu stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca nie sprostала wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych, jak i z wszechstronnie przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art.22 k.p, art. 8 k.p., art. 11 k.p. oraz 50 § 3 i 4 k.p.

Spór w niniejszej sprawie pomiędzy stronami dotyczył bowiem okoliczności, czy od dnia od 1 listopada 2019 r. praca była świadczona przez powoda na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym – umowy zlecenia.

Zgodnie z art. 22 § 1 i 1¹² k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez, pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Zgodnie natomiast z treścią 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.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy jednak wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. kc) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art.22§1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko i są to pojęcia w zasadzie tożsame. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę.

W umowie o pracę więc między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą: osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W doktrynie przyjmuje się bowiem, iż najlepszym przykładem pracy podporządkowanej, która winna być wykonywana w ramach stosunku pracy jest praca przy taśmie z określonymi ściśle obowiązkami, pod nadzorem pracodawcy bez jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu pracy. Przede wszystkim zwrócić jednak należy uwagę na fakt, iż stosunek

pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania, co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego aby nawiązać stosunek pracy a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417).

Bezspornym jest, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani, oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania, w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy.

Duże znaczenie ma również autonomia woli stron, z tym, iż nie może ona wyłączać faktyczny sposób wykonywania danej pracy. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem Sądu Okręgowego podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art.22 k.p. a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego.

O charakterze prawnym umowy decyduje jednakże nie nazwa, jaką jej strony nadały, ale treść ich oświadczeń woli (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976r., I PZP 18/76 - OSNCP z 1976 r. z. 11, poz. 241). Zatrudnienie na podstawie treści art.22§1 kp mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – art.22§1 k.p. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

Jeżeli te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy przede wszystkim nie można zgodzić się ze stanowiskiem apelującej, że od dnia 1.11.2019 r. strony zakończyły współpracę, a pozwana nie powierzała nadal powodowi pracy na umowę o pracę.

Z okoliczności sprawy i zgromadzonego materiału dowodowego należy wyprowadzić zdecydowanie przeciwny wniosek. Jak ustalono nie tylko na podstawie zeznań samego powoda, ale także zeznań świadków - pracowników pozwanej popartych stenogramem z nagranych pomiędzy wyżej wymienionymi rozmów, powód nadal świadczył pracę

na dotychczasowych warunkach jako kucharz, na skutek wcześniejszych zapewnień pracodawcy, że zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę. Jak przyznał w swych zeznaniach świadek A. B. – menager pozwanej i przełożony powoda, stałą praktyką u tego pracodawcy była zasada zawierania kolejno umowy zlecenia, potem umowy o pracę na okres próbny, a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z relacji tego świadka w żaden sposób nie wynika, że w przypadku powoda praktyka była inna co do zawieranych umów. W listopadzie 2019 r. upłynął już okres zatrudnienia powoda na umowę o pracę na okres próbny i jednocześnie świadek nie podniósł, że współpraca z powodem uległa zakończeniu tylko przyznał, że jedynie dostarczenie samego dokumentu kolejnej umowy następowało z opóźnieniem, bo był on przysyłany z W., a powód czekał na jego doręczenie.

Z zeznań świadka A. B. – menagera pozwanej i przełożonego powoda, nie sposób także wywnioskować, że pozwana zakończyła współpracę z powodem od listopada 2019 r. Świadek ten potwierdził także istniejącą praktykę opisaną wyżej odnośnie zawieranych umów i przyznał, że powód nadal pracował, a tylko korzystał ze zwolnienia lekarskiego, gdyż to pozwana nie dopełniła wcześniejszych zobowiązań względem niego.

Przedłożone stenogramy potwierdzają jednoznacznie, że powód po wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny, świadczył dalej pracę na poprzednich warunkach i zwracał się do pracodawcy o przedłożenie dokumentu umowy o pracę za dalszy okres, a jego przełożeni - menagerowie pozwanej zapewniali, iż została z nim zawarta takowa umowa o pracę, tylko jej dokument jeszcze nie dotarł do rąk K. S.. Przełożeni wyraźnie wskazywali w rozmowach z powodem, że w najbliższym czasie dokument umowy o pracę zostanie mu doręczony.

Okoliczność woli dalszego zatrudnienia powoda przez pozwaną i fakt dalszego świadczenia przez K. S. pracy na dotychczasowych warunkach potwierdził wprost także świadek K. W., bezpośredni współpracownik powoda w spornym okresie, zatrudniony na stanowisku kucharza. Świadek zeznał, że powód miał mieć przedłużoną umowę o pracę, bo mu to obiecali przedstawiciele pracodawcy, tj. szef kuchni oraz menagerowie A. B. i R. N. (2). Według relacji tego świadka po okresie trzymiesięcznego wykonywania pracy na umowę o pracę na okres próbny powód dalej świadczył pracę na rzecz pozwanej, jak w okresie bezpośrednio poprzedzającym.

Z powyższego wbrew twierdzeniom apelującej wynika, że powód sygnalizował pracodawcy, że jego celem jest przedłużenie umowy o pracę a nie zawarcie umowy zlecenia, czy też zakończenie współpracy. Natomiast pozwany pracodawca faktycznie także wyrażał zamiar dalszego zatrudnienia powoda na tych samych co bezpośrednio wcześniej warunkach, tj. na umowę o pracę, o czym jednoznacznie świadczą zapewnienia przełożonych o istniejącym dokumencie umowy o pracę dla powoda oraz dopuszczenie go do dalszego świadczenia pracy na tych samych warunkach i korzystanie z efektów tej pracy.

Poza głośnymi zaś twierdzeniami strony pozwanej, brak jest jakichkolwiek dowodów na okoliczność, że pracodawca w rzeczywistości zakończył współpracę z powodem na umowę o pracę od dnia 1.11.2019 r. Na powyższe pozwana nie przedłożyła żadnych wiarygodnych dowodów, w tym nawet z dokumentów z akt osobowych powoda.

Mając na uwadze, że strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, należy przyjąć, że przedłożenie tych istotnych dowodów w sprawie nie odpowiadało linii procesowej prezentowanej przez skarżącą w procesie. Ujemne skutki procesowe tych zaniechań obciążają pozwaną. (art. 6 k.c.)

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powód wykazał w niniejszym postępowaniu okoliczność, iż po wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny nadal faktycznie świadczył on pracę na rzecz pozwanej na dotychczasowych warunkach, tj. w warunkach podporządkowania typu pracowniczego w ramach reżimu z art. 22 k.p.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

1. koniecznością osobistego wykonania pracy,
2. podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
3. wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
4. i na jego ryzyko,
5. a ponadto odpłatnością pracy.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego i dokonał ocenę prawną nadzoru i kontroli nad pracą powoda, ustalaniem czasu pracy przez pozwanego i jego bezwzględny przestrzeganiu oraz jednorodności obowiązków powoda, które nie dawały żadnej swobody w ich realizacji.

Okoliczności te wprost przemawiały za ustaleniem, iż strony łączył stosunek pracy.

Podkreślenia wymaga, że jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, że powód osobiście pracował każdego dnia w restauracji pracodawcy mieszczącej się w Ł. na terenie (...) (...), w ustalonych godzinach pracy, zgodnie ze ścisłym grafikiem układanym przez przełożonego przy uwzględnieniu potrzeb zakładu pracy. Powód zatem sam nie zliczał godzin swojej pracy, lecz poświadczał swoją obecność w miejscu pracy a ewidencję czasu pracy prowadził pracodawca. Praca powoda była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, zarządzana przez pracodawcę, w tym przez bezpośredniego przełożonego – szefa kuchni. Wyżej wymieniony nadzorował i kontrolował pracę K. S.. Szef kuchni na bieżąco zlecał pracę i sprawdzał, oceniał jej wyniki. Szef kuchni mógł polecić powodowi wykonanie określonego zadania oraz dokonanie poprawek. Szef kuchni wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, zakreślał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań oraz kontrolował wykonanie tych prac.

Powodowi zatem zakreślono ramy czasowe, wskazywano sposób realizacji obowiązków, czynności jakie winny być przez niego podejmowane, godziny w jakich praca ma być wykonywana.

Nadto powód nie wystawiał rachunków do umowy, a wynagrodzenie miał wypłacane raz w miesiącu za przepracowane godziny.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że przy umowie o pracę to pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na

bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy./ II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-05-2019/.

Sam fakt opisanej wyżej kontroli i nadzoru, który występuje również w ramach umów cywilno - prawnych, miał charakter stały, szczegółowy, co jest znamienne dla relacji pracownik – pracodawca a nie w ramach umów pomiędzy zleceniobiorcą i zleceniodawcą.

Praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Powyższe stanowiło cechy typowe tylko i wyłącznie dla umowy o pracę, takie jak przede wszystkim element podporządkowania (nadrzędny pracodawca, podległy pracownik, obowiązek wykonywania poleceń) – tym elementem umowa o pracę różni się od umów cywilno – prawnych (równouprawnienie). Nadto o podstawowych elementach umowy o pracę świadczą także okoliczności takie jak ściśle ustalony czas i miejsce pracy, użycie narzędzi będących na wyposażeniu pracodawcy oraz wynagrodzenie adekwatne do powierzonych czynności.

Podkreślić jeszcze raz należy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.10.1998 r. (I PKN 404/98 niepubl.) wskazał, że jeżeli umowa wskazuje cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, a przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania. Natomiast w wyroku z dnia 05.09.1997 r. (I PKN 229/97 niepubl.) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można zakładać, że strony mając pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę niż tę, którą zawarły (umowa o dzieło). Zgodnie bowiem z art. 353¹ kc strony mogą decydować o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego Izby Administracyjnej, Pracy i (...) z dnia 04.02.1998 r. II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999/2 poz. 68 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999 r. II UKN 432/99 OSNAPiUS Nr 9, poz. 310). Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.12.1999 r. (I PKN 432/99 niepubl.) stwierdził, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Punktem wyjścia dla określenia rodzaju zawieranej umowy jest decyzja samych zainteresowanych. Podstawę dla autonomicznej decyzji stron stanowi zasada swobody umów (art. 353 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.04.2000 r. (I PKN 594/99 niepubl.) stwierdził również, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane osoby (art. 353 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji. Dla oceny prawidłowości dokonanego wyboru istotny jest natomiast sposób wykonywania tej pracy. Ocena charakteru świadczonej pracy dokonywana jest zarówno przez pryzmat zawartej umowy jak i pod kątem faktycznego sposobu jej wykonywania. Kwalifikacja umowy następuje zgodnie z art. 22 § 1 k.p. nie tyle ze względu na jej nazwę i treść, lecz także na sposób wykonywania umowy. Wnioski te były wielokrotnie powtarzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 07.04.1999 I PKN 642/98) gdzie wskazywano, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cech charakterystyczne dla stosunku pracy).

W konsekwencji zatem dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiążąco cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Swoboda umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym.

Należy bowiem pamiętać, że wyrażona w art. 353¹ k.c. zasada swobody umów nie doznaje ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

Jak już wcześniej wskazano z całokształtu dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynika w sposób bezsporny, że zarówno powód, jak i strona pozwana, miały faktyczny zamiar zawarcia umowy o pracę. Faktycznie nastąpiło uzgodnienie dalszych warunków zatrudnienia u pozwanego i zostały zaakceptowane warunki umowy o pracę, a powód tylko miał oczekiwać na sam dokument tej umowy.

Dodatkowo szczegółowo analizując cechy łączącego strony stosunku prawnego po dacie 1.11.2019 r., to wskazać należy, iż czynności rzeczywiście wykonywane przez powoda, charakter jego pracy, jednorodność i stałość obowiązków, obowiązek osobistego świadczenia pracy, brak możliwości ustalania samodzielnie czasu pracy, podleganie poleceniom i kontroli ze strony pozwanego dawały wszelkie podstawy do oceny, iż łączący strony stosunek prawny miał cechy stosunku pracy.

Czynności wykonywane przez powoda były czynnościami powtarzającymi się (stałe przygotowywanie dań), bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy.

Zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, powtarzalności i ciągłości wykonywania obowiązków a nie rezultatu

Powód był zobowiązany do stałego świadczenia pracy przez określony czas i tak też tę pracę świadczył. Ponadto za wykonaną pracę otrzymywał regularne comiesięczne wynagrodzenie.

Dokonując oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że powód u pozwanej nadal pracował na dotychczasowych warunkach.

Charakter stosunku prawnego łączącego strony determinowany był wcześniejszą pracą powoda w tym samym miejscu i w tym samym charakterze, pod kierownictwem tych samych osób, w oparciu o umowę o pracę. Powód u pozwanej faktycznie wykonywał dokładnie takie same czynności, jak wcześniej w ramach stosunku pracy.

W świetle zatem całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ocenionego logicznie, nie sposób przyjąć, że praca świadczona przez powoda w spornym okresie była realizowana w ramach umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy nie dopatrzył się także w realiach niniejszej sprawy niezgodności żądania powoda ustalenia istnienia stosunku pracy oraz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji, gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współżycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie

uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie II PK 89/10, L.: „treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w jakim konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, Legalis nr 417493). Nadto, zgodnie z innym orzeczeniem Sądu Najwyższego „stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione”. Sąd Najwyższy dalej wskazał, iż „uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowania podmiotu korzystającego ze swojego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się o porządek społeczny i którym prawo powinno służyć” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2015 r., III PK 68/14, Legalis nr 1242241).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to pozwana była zatem obowiązana wykazać, że żądanie powoda dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką lub dobrymi obyczajami. W ocenie Sądu Okręgowego żądanie powoda nie stanowi nadużycia prawa. Sama pozwana nie wskazuje w apelacji z jakimi konkretnie zasadami roszczenie to miałoby kolidować, jak również na czym polega w tej sytuacji nadużycie prawa przez powoda. Nie można bowiem uznać za nadużycie prawa wskazaną przez apelującą okoliczność polegającą na dążeniu przez powoda do objęcia go ubezpieczeniem społecznym z tytułu umowy o pracę, która w rzeczywistości była przez strony od 1.11.2019 r. nadal realizowana. Powód nadal legitymował się w rzeczywistości statusem pracownika faktycznie świadczącego pracę w ramach reżimu stosunku pracy.

Zgodnie zaś z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 roku, poz.423) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy.

Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

W ocenie Sądu to sama strona pozwana zachowywała się nielojalnie w świetle zasad obowiązujących na gruncie art. 8 kp, gdyż jako pracodawca wykorzystując, że jest stroną silniejszą ekonomicznie, wbrew wcześniejszym ustaleniom między stronami, próbowała jednostronnie narzucić powodowi inny rodzaj stosunku prawnego, niż faktycznie realizowany.

W ocenie Sądu Okręgowego powód nie może być pozbawiony minimalnych standardów ochrony stosunku prawnego wynikających z ogólnych reguł prawa pracy.

Pozwany w swojej apelacji podniósł również zarzut, iż Sąd I instancji uznał za przyznaną okoliczność co do braku wypłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 r., podczas gdy pozwany zaprzeczył twierdzeniom pozwu w całości w piśmie z dnia 17 sierpnia 2021 r., a powód w żaden sposób nie wykazał nieotrzymania pełnej wypłaty poza własnymi twierdzeniami.

Nie sposób zgodzić się z apelującym w tym zakresie. Należy przede wszystkim wskazać, że roszczenie powoda nie było roszczeniem o całe wynagrodzenie za październik 2019 r., a jedynie roszczeniem o wyrównanie wynagrodzenia, które nie zostało wypłacone w całości. Już w pozwie strona powodowa wskazała, że z uwagi na przebywanie powoda w miesiącu październiku 2019 r. na pięciodniowym urlopie pozwany uznał, że nie wypracował on pełnej liczby godzin wynikających z pełnego etatu i w związku z tym wypłacił powodowi zaniżone wynagrodzenie. W tym celu pełnomocnik wnioskodawcy wniósł o zobowiązanie pozwanego do złożenia wykazu czasu pracy powoda. Jednocześnie już do pozwu zostały dołączone zarówno rachunki, jak i listy płac, z których wynikało, że wysokość zarobków powoda była różna w zależności od miesiąca, pomimo zapisów zawartych w umowie o pracę, iż wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2250 zł i może być przyznana premia uznaniowa. Powyższe dokumenty zostały złożone m.in. na okoliczność twierdzeń powoda, że de facto jego wynagrodzenie było nadal liczone w oparciu o stawkę godzinową. Na uwagę zasługuje fakt, że twierdzenia powoda o sposobie liczenia wynagrodzenia, jak i fakt niedopłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 roku zostały potwierdzone również zeznaniami świadka S. Z. (k 80)

Takich też ustaleń dokonał Sąd Rejonowy wskazując, iż powód wykonywał pracę na stanowisku kucharza - na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 października 2019 roku na okres od 1 listopada 2019 roku do 31 października 2020 roku z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.462,40 złotych w pełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniając stawkę wynagrodzenia za pracę, według, której, zgodnie z twierdzeniami powoda, K. S. był wynagradzany.

Należy dodatkowo podkreślić, że zarządzeniem z dnia 5 marca 2020 roku (k49) pozwany został zobowiązany do złożenia w terminie 14 dni m.in. ewidencji czasu pracy powoda oraz zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Następnie pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew, nie stawiał się na terminach rozprawy 2 lipca i 15 września 2020 roku, 4 lutego 2021 roku, 15 kwietnia i 17 czerwca 2021 roku. Dopiero w dniu 19 sierpnia 2021 roku pozwany złożył pierwsze pismo procesowe, którym zajął stanowisko w sprawie wnosząc o oddalenie powództwa i odniósł się do niektórych żądań i twierdzeń powoda, natomiast w żaden sposób nie odniósł się do żądania wyrównania wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 roku, nie złożył żądanej przez Sąd ewidencji czasu pracy, nie zaprzeczył twierdzeniom strony powodowej o niedopłacie wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 r., ani nie złożył w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych. Również na rozprawie w dniu 1 czerwca 2022 roku, podczas negocjacji ugodowych, pełnomocnik powoda nie wyraził zgody na zawarcie ugody na kwotę 1000 zł wskazując, iż to jest samo wyrównanie wynagrodzenia za październik 2019 r., co nie spowodowało żadnej reakcji ze strony pełnomocnika powoda (k 208v). Następnie Sąd zobowiązał pełnomocnika pozwanego do złożenia w terminie 7 dni m.in. wyliczenia wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2019 roku i jego wysokości, podania kiedy powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2019

roku. Pełnomocnik nie wykonał zarządzenia, a na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku oświadczył, iż przekazał zarządzenie pozwanemu, ale nie jest w stanie od niego wyegzekwować żadnych informacji ani dokumentów.

Mając powyższe na uwadze podkreślenia wymaga, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Tym samym z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym. /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

W konsekwencji powyższego zgodnie z art. 6 KC na powódzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, zaś na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczających to roszczenie i uzasadniających jej wniosek o oddalenie powództwa. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana chociaż nie była ograniczana co do możliwości podnoszenia własnych twierdzeń oraz dowodów na ich poparcie, nie widziała potrzeby uzupełnienia materiału dowodowego przed sądem pierwszej instancji co do okoliczności związanych z wypłatą wynagrodzenia powodowi za październik 2019 r. i de facto nie przedstawiła żadnych dowodów na powyższe, co więcej nie przedstawiła nawet swoich twierdzeń w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego podnieść należy, iż strona pozwana powinna dołożyć należytej staranności celem wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń. Mimo to, choć była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, bezpośrednio nie reagowała na niekorzystne okoliczności ujawnione w procesie, podważające wiarygodność formułowanych przez nią tez, nie nadając im odpowiedniego znaczenia. W chwili obecnej brak więc podstaw do uwzględnienia tej argumentacji. Zaznaczyć również należy, iż Sąd I Instancji - z uwagi na kontradiktoryjny charakter sporu - przy braku dowodów ze strony pozwanego podważających stanowisko powoda, nie był zobligowany do poszukiwania dowodów zgodnych z prezentowanymi przez stronę pozwaną tezami z urzędu.

Nadto pozwany nie przedstawił również żadnej dokumentacji w tym zakresie, choć jako pracodawca, przy zachowaniu należytej staranności, powinien był takie dokumenty posiadać. Jeżeli zaś o powyższe nie zadbał czynił to na własne ryzyko.

Trzeba podkreślić, że pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (m.in. kart ewidencji czasu pracy, imiennych list wypłacanego wynagrodzenia) oraz akt osobowych pracowników. Powyższe wynika wprost zarówno z przepisu art. 298¹ kp, jak i z treści Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U.2018.2369 ze zm)

Na mocy § 6 pkt 3 wskazanego rozporządzenia pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za

pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (art. 86 § 3 Kodeksu pracy).

Ze powołanego przepisu rozporządzenia wynika, że pracodawca ma obowiązek założyć i prowadzić odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Karta umożliwia pracodawcy kontrolę realizacji uprawnień pracowniczych, a pracownikowi sprawdzenie, czy otrzymał wszystkie należne mu świadczenia. Imienne karty wynagrodzeń pracownika należą do podstawowej dokumentacji płacowej w każdym zakładzie pracy. To samo dotyczy ewidencji czasu pracy. Pomimo jednoznacznych przepisów pozwany nie przedstawił dowodów w postaci listy płac powoda za sporny miesiąc, jakiegokolwiek innego potwierdzenia wysokości wypłaty wynagrodzenia ze wskazaną w nim kwotą, a także ewidencji czasu pracy.

Reasumując, wbrew zapatrywaniom apelacji, materiał sprawy oceniony przez Sąd Rejonowy logicznie, wobec wskazanych wyżej dokumentów złożonych przez powoda, zeznań świadka i samego powoda, przy uwzględnieniu rozkładu ciężaru dowodu, nie dawał podstaw do uznania, iż wynagrodzenie za październik 2019 r. zostało powodowi faktycznie wypłacone w całości.

Na koniec należy również podkreślić, że wbrew twierdzeniu apelacji, strona pozwana w żadnym piśmie procesowym ani na rozprawie, nie zaprzeczyła okoliczności, iż powód nie otrzymał pełnego należnego wynagrodzenia za wskazany okres świadczenia pracy, a zatem zasadnym było uznanie przez Sąd Rejonowy powyższej okoliczności za przyznaną.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do uchylenia bądź nawet zmiany zaskarżonego orzeczenia.

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

Wobec wyniku sprawy o kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 2 - 4 i § 15 ust. 1 pkt. 1, pkt. 2 w zw. z § 8 pkt. 4, § 16 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 roku, poz. 18).

K.B.