

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa: A. S. (1) przeciwko: S. G. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy:

1/ ustalił, że powoda A. S. (1) oraz pozwanego S. G. (1) w okresach: 01 kwietnia 2007r do 07 września 2008r; 16 września 2008r do 16 sierpnia 2009r; 14 listopada 2009r do 25 kwietnia 2011r; 31 lipca 2011r do 31 marca 2012r łączył stosunek pracy;

2/ zasądził od pozwanego S. G. (1) na rzecz powoda A. S. (1) kwotę 240,00 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3/ obciążył i nakazał wypłacić z rachunku Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego R. P. kwotę 110,70 złotych groszy brutto tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z urzędu udzielonego stronie pozwanej;

4/ nie obciążył stron kosztami opłaty sądowej i przejmuje ją na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w następujących okolicznościach.

Pozwem złożonym w dniu 28 grudnia 2020 roku przeciwko S. G. (1), powód A. S. (1), wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 01 kwietnia 2007r do 31 marca 2012 r., nawiązanego na czas nieokreślony, a także domagał się zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie z dnia 26 września 2022r /data złożenia/ pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo, domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresach od:

-01 kwietnia 2007r do 07 września 2008r;

-16 września 2008r do 16 sierpnia 2009r;

-14 listopada 2009r do 25 kwietnia 2011r;

-31 lipca 2011r do 31 marca 2012r.

Na uzasadnienie stanowiska powód podnosił, że rozpoczął pracę w zw. z ustnym zapewnieniem nawiązania z nim stosunku pracy. Pracę świadczył nieprzerwanie jako operator wywrotki, m.in. przy budowie obwodnicy autostrady A2, A1. Pozwany miał 4 wywrotki, którymi zazwyczaj przewoził piasek jako podwykonawca robót. Praca była ciężka, a powód pracował 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku po 12h. Pracodawca zapewniał na swój koszt nocleg, posiłki, dowoził pracowników do miejsca robót, wypłacał diety. W zw. z tym, powód otrzymywał miesięcznie w sumie ok. 5500 zł netto. Wynagrodzenie wypłacano w gotówce, a pozwany nie przebywał w miejscu robót. Z czasem okazało się, że pozwany nie sformalizował zatrudnienia, mimo obietnic. Ostatecznie zaczął uchylać się od wypłaty dodatkowego wynagrodzenia, diet. Powód wystąpił więc z pozwem, a strony zawarły ugodę /pozwany wypłacił 5000 zł netto, a powód z dniem 31 marca 2012r zrezygnował z zatrudnienia/. Pozwany nie wydał świadectwa pracy, w zw. z czym powód nie mógł wykazać w/w okresów składkowych w sprawie o emeryturę. Ustalenie w niniejszym postępowaniu będzie miało wpływ na wysokość emerytury. Powód ma więc interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. Strona powodowa podkreślała, że nie szukała zatrudnienia u innych podmiotów, a krótkie okresy objęcia ubezpieczeniami społecznymi wskazane przez ZUS wynikały z tego, że pod naciskami

powoda, z inicjatywy pozwanego, różne podmioty współpracujące na budowach z inwestorami zgłaszały powoda jako zleceniobiorcę bądź pracownika.

Pozwany S. G. (1) do dnia 17 grudnia 2021r nie zajął stanowiska w sprawie. W zw. z powyższym, zapadł wyrok zaoczny uwzględniający powództwo o ustalenie.

Natomiast, w dniu 18 stycznia 2022r pozwany skutecznie złożył sprzeciw od w/w wyroku i domagał się uchylenia go w całości i oddalenia powództwa.

Na uzasadnienie stanowiska pozwany podnosił, że podstawą roszczenia jest wyłącznie próba uzyskania emerytury i wiedza powoda o śmierci brata pozwanego, który w ten sposób nie ma już świadka ani dokumentacji. Pozwany podkreślał, że powód czekał z pozwem blisko 10 lat, co powinno budzić wątpliwość co do szczerości powoda. Pozwany zaprzeczał, aby zatrudniał powoda. Podnosił, że powód wykonywał u niego incydentalne prace na budowach, bez polecenia, przez mniej niż 8 h. Po pewnym czasie, jak i inni, „znikał” na kilka dni, tygodni, a potem wracał i prosił o kolejne zadanie. W jego ocenie, powód był kolejną osobą szukającą na budowie dodatkowego zarobku, a pracę wykonywał na polecenia brata pozwanego. Kwota 5000 zł wypłacona powodowi w 2012r miała na celu uzyskanie spokoju, była „odstępnym”, ponieważ powód groził składaniem zawiadomień do nadzoru budowlanego oraz innych instytucji, co zamroziłoby wykonywanie prac przy inwestycjach i kary finansowe dla pozwanego. Pozwany wywodził, że powód winien udowodnić roszczenie-stałą, systematyczną, nadzorowaną pracę, na umówionych warunkach. Tymczasem, nie złożył notatek, ani innej dokumentacji dot. pracy. Poza tym, powód winien wystąpić o wydanie świadectwa pracy, a nie o ustalenie. Dalej, pozwany podnosił szereg okoliczności zw. ze swoim stanem zdrowia; określał go jako zły (stan po zawałach serca, cukrzyca, choroba nowotworowa-guz nadnercza). Podawał, że od 6 lat nie prowadzi działalności; toczy się przeciwko niemu wiele postępowań egzekucyjnych, nie ma dochodu ani majątku, utrzymują go najbliżsi, a to wpływa na jego stan psychiczny. Pozwany podkreślał też, że nie dysponuje żadną dokumentacją pracowniczą, ponieważ nigdy nikogo nie zatrudniał, a dotyczącej umów cywilno-prawnych już nie posiada /także dot. inwestycji/, ponieważ nie ma takiego obowiązku.

W toku sporu, strona powodowa podtrzymała powództwo z dotychczasową argumentacją. Poza tym, podnosiła, że pozwany nie zgłaszał zatrudniania pracowników do stosownych instytucji wykorzystując ich brak wiedzy prawniczej i wiarę w zapewnienia pracodawcy. W istocie była to praca „na czarno”, bez przywilejów, za gotówkę, bez rejestracji. Powód nie rozliczał się więc z Urzędem Skarbowym, ponieważ nie otrzymywał druków PIT-11, nawet jako zleceniobiorca incydentalnych prac, które wg. pozwanego, miał wykonywać. Pozwany uznał roszczenia powoda z 2012r i wypłacił 5000 zł /za nadgodziny, pracę w nocy i soboty, bo tego tylko powód wtedy dochodził/, ponieważ wiedział, że postępował niezgodnie z prawem. Płacąc za w/w składniki wynagrodzenia pracownika pozwany potwierdził pracowniczy status powoda. Mimo twierdzeń, że działalnością kierował brat pozwanego, S. G. posiadał wiedzę o szczegółach pracy powoda. Strona powodowa podkreślała, że brat pozwanego, A., był jednym z pracowników i także nie został zarejestrowany jako zatrudniony. Podnosiła też, że w spornym okresie, z uwagi na ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy, bezrobocie było wysokie. Zmiana pracodawcy była więc dla powoda problemem, a pracodawcy wykorzystywali w/w fakt. Powód mógł więc tylko naciskać na pozwanego.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

Pozwany w spornych okresach prowadził działalność gospodarczą.

Pomagał mu tym brat (doradzał np. w sprawach zatrudniania pracowników). Pozwany zajmował się stroną finansową działalności.

Powód przed 2007r był zgłaszany do ubezpieczeń społecznych jako pracownik, m.in. przez ok. 3 miesiące w 1999r; przez ok. 1 miesiąc w 2003r; przez ok. 3 miesiące w 2005r.

W zw. z ogłoszeniem prasowym pozwanego o poszukiwaniu kierowcy powód nawiązał z nim telefoniczny kontakt. Powód -z zawodu kierowca-nie miał wówczas pracy (był zarejestrowany jako bezrobotny). Strony umówiły się na

spotkanie na Al. Włokniarzy, niedaleko dworca PKP, w pobliżu garaży. Spotkali się w jednym z nich i rozmawiali o warunkach zatrudnienia. Pozwany pytał powoda o wykształcenie i doświadczenie zawodowe; rozmawiał z o stawce wynagrodzenia, o pracy w terenie, o tym, że ma cztery samochody i zarejestruje powoda jako pracownika. W dniu spotkania strony nie wymieniały między sobą, ani nie podpisywały żadnej dokumentacji. Pozwany nie domagał się świadectw pracy ani orzeczeń lekarskich, które powód miał wykonane i aktualne, ponieważ wcześniej był zatrudniony jako kierowca. Rozmowa miała miejsce w środku tygodnia, a powód miał zacząć wykonywać pracę od najbliższego poniedziałku.

W w/w dniu strony zawarły umowę o pracę na czas od 01 kwietnia 2007r.

Pozwany nie potwierdził na piśmie warunków zatrudnienia powoda.

S. G. obiecywał powodowi, że dopełni formalności i powód zostanie zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Na początku, powód wykonywał pracę przy budowie autostrady w okolicach I.. Pozwany był tam podwykonawcą irlandzkiej firmy. Praca powoda polegała na wożeniu dla pozwanego wywrotką /żółtym MAN-em/ kruszywa. Roboty wykonywano na niezabudowanym terenie. Oprócz powoda pracował tam brat pozwanego- A. i krótko- jeszcze jedna osoba o imieniu M. /potem inny kierowca na to miejsce/, a także S. S. (1). W sumie pracowały 4 osoby. Pracownicy na weekendy mieli jeździć do domu na koszt pozwanego. W praktyce, z uwagi na koszty paliwa, robili to co 2-3 tygodnie.

Pozwany nie wywiązał się z obietnic wobec powoda. Mimo to, powód nieprzerwanie świadczył pracę, do pewnego momentu nie zdając sobie sprawy z tego, że S. G. nie odprowadza za niego składek na ubezpieczenia ani zaliczek na podatek.

W okresie od 01 kwietnia 2007r do 31 marca 2012r powód pracował dla pozwanego jako kierowca -operator wywrotki, a pracę świadczył na terenie różnych budów. Nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, zwolnień lekarskich, a dni wolne od pracy miał tylko w niedziele. Wywrotka zazwyczaj była potrzebna na terenie robót, a powód i tak znajdował się na terenie objętym pracami, ewentualnie w pobliżu /z dala od miejsca stałego zamieszkania/. Wykorzystywał więc ten czas na pracę -kierowanie wywrotką. Powód preferował jazdę jednym i tym samym autem. Wywrotki pozwanego były stare. Na terenach robót nie uruchamiano w nich tachografów.

Pozwany zazwyczaj był podwykonawcą różnych firm budowlanych pracujących na danym terenie dla głównego inwestora, np. przy budowie autostrady A1 w okolicach I. jako podwykonawca irlandzkiej firmy (...); przy budowie autostrady A2 w okolicach Ł.; przy budowie obwodnicy P.. Pomiędzy w/w miejscami robót drogowych powód nie miał przerw w pracy u pozwanego.

W zw. z tym, na terenach objętych pracami budowlanymi usługi wykonywały różne podmioty, dla których pracowało zazwyczaj wiele różnych osób. Obszar, na którym należało wykonać roboty, wskazywali kierownicy i majstrowie poszczególnych odcinków. Osoby te kontrolowały postęp prac firm podwykonawców, np. pozwanego /wykonującego transport kruszyw wywrotką/. Powód nie ustalał z nimi warunków pracy; nie znał imion i nazwisk w/w osób, ponieważ nie przedstawiali się i reprezentowali szereg różnych firm realizujących inwestycję /polskich i irlandzkich/.

Obszary objęte pracami były rozległe; roboty obejmowały budowę dróg i autostrad. Powód na każdej z budów pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozwany to akceptował. A. S. zawsze był dyspozycyjny, nie opuszczał terenu budowy, w razie potrzeby zastępował innych kierowców pozwanego, nawet kosztem czasu odpoczynku. Powód nie pracował dla innych firm, poza czasem objętym umowami wskazanymi przez ZUS. W spornym okresie objętym wyrokiem powód nie pracował dla innych firm niż pozwanego . Aby, korzystać z opieki zdrowotnej /np. usług stomatologicznych/ okresowo tj. od 23 stycznia 2007r do 02 stycznia 2008r; 10 lutego 2009r do 12 sierpnia 2009r; 11 stycznia 2010r do 15 lutego 2010r; 01 czerwca 2010r do 14 września 2010r; 22 lutego 2011r do 29 lipca 2013r, powód utrzymywał rejestrację w UP i status bezrobotnego bez prawa do zasiłku.

Początkowo, pozwany dysponował czterema wywrotkami obsługiwanymi przez różne osoby, a pod koniec 2007r sprzedał dwie z nich marki MAN /zostały dwa Mercedesy/. Wówczas, pracownicy obsługiwali na zmianę dwie pozostałe wywrotki. Zwykle przewozili nimi piasek, ewentualnie inne materiały.

W okolicach Ł. oprócz powoda wywrotkę pozwanego obsługiwał również inny kierowca. Kierowcy pracowali tutaj na dwie zmiany, każdy po 12 h, na samochodzie-wywrotce marki Mercedes. W tym miejscu organizacja pracy powoda była taka sama jak pod I.. Pozwany płacił także za nadgodziny; zapewniał nocleg w przyczepie kempingowej (zazwyczaj dwie osoby spały, a dwie jeździły na terenie budowy; jak powód spał wywrotką jeździł drugi kierowca i odwrotnie). W tym przypadku inne firmy wykonawcy miały na terenie budowy własnych pracowników, którzy mówili w jakim miejscu należy wozić materiały.

Za pracę powód zawsze otrzymywał od pozwanego gotówkę; nie raz z opóźnieniem z uwagi na termin zapłaty za prace pozwanego. Nie potwierdzał podpisem jej odbioru /pozwany tego nie wymagał/.

Z czasem wzbudziło to podejrzenia i powód sprawdził, czy pracodawca formalnie zgłosił go jako pracownika. Okazało się, że tak nie jest, a sytuacja dotyczyła także innych osób wówczas pracujących dla pozwanego. Nie tylko powód bezskutecznie upominał się o potwierdzenie zatrudnienia na piśmie /podpisanie umowy o pracę/.

Powód groził wtedy, że nie stawi się do pracy. Pozwany ponownie obiecywał, że dopełni formalności. Z obietnic nie wywiązał się, a po pewnym czasie zaczął zalegać z wypłatami.

Wynagrodzenie powoda wynosiło ok. 3500 zł netto. Do tego pozwany wypłacał ok. 1000-2000 zł netto na zwiększone koszty utrzymania poza miejscem zamieszkania /w okresie pracy przy I./ oraz z tytułu pracy ponad normy. Powód traktował to jako diety i wypłatę za nadgodziny. Gotówki nie wpłacał na rachunek bankowy; przeznaczał ją na bieżące wydatki.

W spornym okresie pozwany płacił kierowcom wg. stawki godzinowej ok. 12 zł za 1 h albo wg. dniówki-100 zł za 8h pracy, albo stawkę za cały kurs /zależną od długości odcinka i rodzaju ładunku/. Liczbę dodatkowych godzin pracy powoda podawał pozwanemu brat. Na tej podstawie S. G. wypłacał „wypracowane” kwoty.

Pozwany przekazał pracownikom dokumentację dotyczącą 16 tonowych wywrotek i nie przebywał na stałe na terenach budowy. Pracę na miejscu organizował i nadzorował brat pozwanego -A.. Poza tym, polecał powodowi co, gdzie i kiedy ma zrobić, a także sam wykonywał takie prace, jak powód. Pozwany także wydawał powodowi polecenia dotyczące pracy.

Powód wpisywał na karcie pojazdu, np. godzinę przyjazdu na wyznaczone miejsce i odjazdu z ładunkiem. Karty zbierał i przechowywał pozwany na terenie biura księgowego obsługującego jego firmę.

Brat pozwanego-A. G. przebywał na budowach całą dobę; nocował z pracownikami; pracował w tym samym miejscu i czasie, nadzorował pracę.

Powód nie decydował kiedy i jaką pracę ma wykonać (w szczególności, na którym odcinku i w jakich godzinach).

W pewnym okresie (na początku zatrudnienia u pozwanego) z powodem pracował także S. M. (1). Pracę znalazł przez innego kierowcę. Pozwany wydawał mu polecenia; wysyłał informacje sms-mi gdzie, co i jak ma zrobić. S. M. liczył na umowę o pracę, ale pozwany nie wypłacał mu wynagrodzenia zgodnego z ustaleniami. Kierowca szybko zrezygnował więc z pracy u pozwanego.

Praca przy obsłudze wywrotki była ciężka, choćby z uwagi na różne warunki atmosferyczne, skrajne temperatury otoczenia, hałas, niski komfort pracy i długi czas pracy oraz jej tempo. Wiele osób szybko z niej zrezygnowało.

Pozwany nie raz zapewniał powodowi posiłki oraz noclegi w pobliżu miejsca robót, a w razie konieczności dowoził własnym samochodem z miejsca noclegu (2,5 tonowym żółtym Mercedese), np. podczas robót drogowych w

okolicach I. (wtedy dowoził powoda i inne osoby na noclegi do znajdujących się w okolicy zabudowań po PGR-ze, a wyżywienie powód zapewniał sobie sam).

Powód wykonywał jeszcze prace dla pozwanego w okolicach P., przy budowie obwodnicy, od ok. 2010r przez ok. 2 lata. W tym przypadku, pracownicy nocowali w miejscach zamieszkania /powód w Ł./. Do pracy i z powrotem dojeżdżali samochodem pozwanego. Kierował powód albo brat pozwanego. W sumie pracowało tam dla pozwanego 3-ch kierowców / w tym brat/.

Od 2010r powód nadal świadczył pracę dla pozwanego w takiej samej organizacji jak wcześniej, tj. w dni robocze po 12 godzin, a także w niektóre soboty po ok. 10 h.

W 2008r od 08 września do 15 września powód wykonał pracę zleconą dla A. S., za którą otrzymał 500 zł brutto wynagrodzenia. W okresie od 17 sierpnia 2009r do 13 listopada 2009r powód był zatrudniony w(...)sp.zo.o. i otrzymał wynagrodzenie za pracę -3652,12 zł netto. Z kolei od 26 kwietnia do 30 lipca 2011r powód wykonał zlecenie dla „(...), S. U.” spółki jawnej i uzyskał wynagrodzenie 3406,05 zł netto.

Powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności, ani innych dokumentów. Nikt nie rejestrował jego czasu pracy; nie otrzymywał od pozwanego druków PIT-11 i nie rozliczał się z Urzędem Skarbowym.

W końcowym okresie zatrudniania powoda, pozwany coraz częściej zalegał z wypłatami; twierdził, że drożeje paliwo, a stare samochody często się psują; że wykonawcy robót, z którymi współpracował nie płać. Pozwany tłumaczył jeszcze, że z czasem warunki pracy będą lepsze, ale powód już nie wierzył.

Powód, w zw. z powyższym, zgłaszał nieprawidłowości w firmie pozwanego /np. przechowywanie paliwa w plastikowych pojemnikach, jazdę niesprawnymi, niedopuszczonymi do ruchu, samochodami/, wnioski i skargi- do różnych instytucji, np. do PIP, Inspekcji Transportu Drogowego. W następstwie prowadzonych kontroli pozwany otrzymywał kary pieniężne.

Powód w dniu 26 stycznia 2012r wystąpił do tutejszego Sądu z pozwem, w którym domagał się od pozwanego za okres od 01 sierpnia 2011r do 17 listopada 2011r zaległego wynagrodzenia za pracę, za nadgodziny, pracę w nocy, delegacje służbowe w kwocie ponad 13.000 zł. Postępowanie toczyło się pod sygn. akt XIP 69/12. Strony „zawarły” w nim ugodę / ustnie, przed salą rozpraw, nie potwierdzoną na piśmie/, na mocy, której pozwany zapłacił powodowi 5000 zł netto / gotówką, w dniu rozprawy, na korytarzu Sądu, w obecności pełnomocnika powoda, twierdząc że go nie zna/. W zw. z powyższym, za zgodą pozwanego, A. S. w tym samym dniu – 21 marca 2012r wycofał pozew, a postępowanie w sprawie umorzono.

Po uzyskaniu wskazanej kwoty relacje między stronami były napięte; pozwany miał do powoda pretensje, a powód obawiał się S. G.. Po ugodzie, powód z dniem 31 marca 2012r, zrezygnował więc z pracy u pozwanego. Oświadczył to bez potwierdzania na piśmie.

S. G. nie wzywał później powoda do pracy; nie wydawał mu żadnych dokumentów. Powód nie otrzymał świadectwa pracy za okres zatrudnienia u pozwanego. Aby, utrzymać się, powód dalej pracował jako kierowca, a z czasem nabył prawo do emerytury /w 2022r otrzymywał 1800 zł netto/.

W 2015,2018r i 2020r powód składał do ZUS wnioski o emeryturę., zakończone jej przyznaniem dopiero w 2020r po 3-cim wniosku. W zw. z brakiem świadectw pracy do okresu składkowego nie zaliczono powodowi, m.in. 5 lat pracy dla pozwanego. Wtedy zdecydował się na kolejny pozew.

Ponownie, jako pracownika, powoda zgłaszano do ubezpieczeń społecznych w latach 2013r-2014r; a jako zleceniobiorcę w roku 2016r i 2019r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zmodyfikowanym kształcie, uwzględnionym w wyroku końcowym z grudnia 2022r, wydanym na posiedzeniu niejawnym.

Sąd wskazał, iż w oparciu o zebrany materiał dowodowy i obowiązujące przepisy prawa należało ustalić, że strony łączył stosunek pracy w okresach objętych ostatecznym żądaniem, tj. od:

-01 kwietnia 2007r do 07 września 2008r;

-16 września 2008r do 16 sierpnia 2009r;

-14 listopada 2009r do 25 kwietnia 2011r;

-31 lipca 2011r do 31 marca 2012r.

W pozostałym zakresie, zaskarżony wyrok zaoczny nie utrzymał się i winien być uchylony, zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej.

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do regulacji z art. 189 k.p.c., który stanowi, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie nie związanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., VCSK 188/05).

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

W ocenie Sądu Rejonowego powód bezsprzecznie posiadał interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści łączącego stosunku. Ustalenie, że w spornym okresie powód realizował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest konieczne nie tylko pod względem długości posiadanego przez powoda stażu pracy, który przekłada się na uprawnienia pracownicze, ale też, jeżeli nie przede wszystkim, na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, na które z kolei wpływa prawidłowo ustalona podstawa wymiaru składek, do których odprowadzenia jest zobligowany pracodawca. W sprawie, powód posiadał więc interes prawny w ustaleniu, zgodnie z przytoczoną powyżej regulacją.

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

W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów

stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Należy także pamiętać, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., IPKN 432/99, LexisNexis nr 343242, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>(1)</sup> k.c.w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., IPKN 594/99, LexisNexis nr 351383, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). Co prawda o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie strona pozwana, wbrew temu co twierdziła, zobowiązała się wobec powoda do nawiązania umowy o pracę i taką więź nawiązała kilka razy /przyjąwszy uproszczoną wersję, że w przerwach wskazanych pod koniec procesu, powód pracował dla innych podmiotów, jako kierowca wywrotki/. W marcu 2007r pozwany przedstawił powodowi ofertę zatrudnienia, a powód ją przyjął i zaczął pracować na ustalonych warunkach. Z uwagi na czas trwania zatrudnienia, strony miały wolę pozostawiania w stosunku pracy co najmniej na czas określony.

Ponawianie okresów zatrudnienia, zapotrzebowanie na pracę kierowcy wywrotki, wskazywało, że ostatecznie strony miały wolę nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Nie podważa tego fakt, że pozwany nie zgłaszał zatrudnienia powoda do stosownych instytucji, aby obniżyć koszty działalności. W pozostałym zakresie zamierzał i realizował zamiar korzystania z podporządkowanej mu pracy powoda w zamian za umówione wynagrodzenie, w czasie i miejscu pracy przez siebie wyznaczonym, na własny koszt i ryzyko przedsiębiorcy-pracodawcy, korzystając z osobistej pracy doświadczonego kierowcy /dokumenty zatrudnienia powoda z akt ZUS/. Wielu kierowców opuszczało pozwanego, gdy wypłaty były inne od ustalonych, a pozwany nie potwierdzał zatrudnienia na piśmie. Powód, natomiast z różnych względów, akceptował przez długi czas taki stan rzeczy, co pozwany oceniał jako korzystne.

Pozwany nie jeden raz używał określenia „jego pracownicy”, twierdząc też, że żadna z osób pracujących u niego nie miała umowy o pracę /choć padły też słowa, że umowę o pracę miał brat pozwanego, a S. G. na początku twierdził, że prowadzili działalność wspólnie, dzieląc się obowiązkami/. Pozwany przyjął więc zasadę nie podpisywania umów. Tempo prac na budowach, zmienność stawek dla pracowników w zależności od ich ilości i w zw. z tym zapotrzebowania pracodawców, powodowały że wiele osób zmieniało „pracodawców”. Przechodzili do firm, które lepiej płaciły i były rzetelne. Pozwanemu to zapewne nie przeszkadzało, skoro potwierdzał, że wiele osób szukało na budowie pracy. Nie miał więc problemów ze znalezieniem pracowników nawet co tydzień lub dwa. Okoliczność ta zapewne wpływała też na postawę powoda, który długo pozwalał zwodzić się z oficjalnym potwierdzeniem zatrudnienia i przyjmował wypłaty z opóźnieniem i w zaliczkach.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrane w sprawie dowody, wobec braku skutecznej opozycji pozwanego, potwierdziły jednak, że praca powoda w spornych okresach była pracowniczym zatrudnieniem.

Zgodnie z treścią art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wskazać należy, że do zawarcia umowy o pracę dochodzi w przypadku ustnego uzgodnienia tych kwestii a nawet w sposób konkludentny przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Faktem jest, iż pracodawca powinien na piśmie potwierdzić pracownikowi ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.). W przypadku braku takiego potwierdzenia Kodeks pracy nie przewiduje jednak sankcji w postaci nieważności zawartej umowy. (por. wyrok WSA w Łodzi z 19.10.2011 r., III SA/Łd 805/11, LEX nr 1088097).

W ocenie Sądu Rejonowego mimo, że pozwany nie przedstawił powodowi umowy o pracę do podpisania to do nawiązania stosunku doszło przez czynności konkludentne czyli przez sam fakt podjęcia pracy w ustalonych warunkach umowy o pracę.

Nowela do Kodeksu pracy z 26 lipca 2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) wprowadziła dodatkowo dwa kryteria mające charakteryzować stosunek pracy, a mianowicie praca ma być wykonywana nie tylko pod kierownictwem pracodawcy, lecz także w czasie i miejscu przez tego pracodawcę wyznaczonym. Ustawodawca odrębnie potraktował pojęcie pracy pod kierownictwem, odrębnie zaś pracy wyznaczonej, co do miejsca i czasu pracy. Praca pod kierownictwem będzie oznaczać pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania (technologia, system itd.), natomiast dodatkowym kryterium pracy świadczonej w ramach stosunku pracy będzie fakt (konieczność) wyznaczania tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonania. Praca świadczona w ramach stosunku pracy pod kierownictwem ma polegać nie tylko na kierownictwie podmiotu zatrudniającego w zakresie pracy, lecz także na zależności pracownika od pracodawcy w dwóch sferach dodatkowych, a mianowicie w sferze wyznaczania miejsca świadczenia pracy oraz czasu pracy. Miejsce świadczenia pracy ma zostać oznaczone w umowie o pracę, natomiast ustalanie rozkładów czasu pracy obowiązujących w zakładzie pracy określane jest w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy. Kierownictwa pracy nie można zrównywać z pozostawaniem w dyspozycji, bowiem wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. 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 (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., IUK 68/2005, LexisNexis nr 411114, „Wokanda” 2006, nr 4, poz. 26).

Odnosząc się do kryterium stosunku pracy, wykonywania jej pod kierownictwem Sąd wskazał, że brat pozwanego i nie raz także pozwany dozorowali pracę powoda. Powód również nie decydował o godzinach pracy, sposobie jej wykonywania. Skoro pracodawca zdecydował się zaproponować umowę o pracę, nawiązać umowę oraz przyjąć od powoda pracę to musi się wywiązać się z zobowiązania. Zgodnie z art. 55<sup>1</sup> § 1 k.p pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Stan faktyczny sprawy ustalono, opierając się na dowodach z powołanych powyżej, nielicznych dokumentów oraz z innych- wymienionych powyżej- źródeł dowodowych, w zakresie w którym nie były sprzeczne wewnątrznie i korespondowały z pozostałymi dowodami, a także były logiczne, spójne i nie przeczyły zasadom doświadczenia życiowego.

Skromna ilość źródeł pisanych, zgromadzonych dzięki żądaniom Sądu, w istocie obciążała stronę pozwaną. To pracodawca ma obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej, jak również dokumentów zw. z prowadzoną działalnością gospodarczą. S. G. nie wykazał tymczasem, ani faktu i daty zakończenia działalności gospodarczej, ani tego, że dokumenty zw. z prowadzoną firmą i wykorzystywanymi do tego środkami trwałymi, np. samochodami, zniszczył. Nie wskazał też adresu i nazwy firmy zajmującej się jego księgowością i przechowującej dokumentację, ani nie wykazał tego, że jego brat -wbrew twierdzeniom powoda- podlegał ubezpieczeniom i legalnie, w sposób sformalizowany był współnikiem, a nie pracującym na „czarno” jak powód. Nawet, jeśli powód tylko okresowo świadczył dla pozwanego pracę, jako np. zleceniobiorca, to pozwany miał obowiązek rozliczyć go w Urzędzie Skarbowym i w ZUS; wydać stosowne dokumenty zw. z powyższym. Nie uczynił tego i nawet nie twierdził, aby tak robił, chociaż wiele razy podkreślał, że powód nie raz pracował dla niego, ale z uwagi na inicjatywę nie żyjącego brata pozwanego -A.. Pozwany od początku twierdził, że bratu powierzył nadzór nad pracami w terenie w czasie robót, a także sprawy związane z rekrutowaniem i zatrudnianiem. Powyższe, nie oznaczało jednak, że pozwany w ten sposób zwolnił się z odpowiedzialności za skutki korzystania z pracy powoda i innych kierowców, także ponad obowiązek zapłaty za wykonaną pracę.



Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 94 kp, pkt.5, 9a, 9b, 10 pracodawca jest obowiązany w szczególności: terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza); przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej; wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

W sprawie, w/w okres 10 lat, nawet liczony od stycznia 2013r mijał dopiero w styczniu 2023r, a proces toczył się od grudnia 2020r. (Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej zaczyna się od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł. Dokumentacja pracownicza musi być przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności i dostępności w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem)

Zważywszy, dodatkowo na spór m.in. o wynagrodzenie, modelowy „staranny przedsiębiorca”, powinien zabezpieczyć dokumenty i inne źródła dowodowe zw. z prowadzoną działalnością, nie tylko pracownicze. Jeżeli tego nie uczynił, to jego obciąża dowód, że roszczenia są niezasadne /ryzyko procesowe niezabezpieczenia dowodów/. Nie dopełniając wskazanego obowiązku, pozwany dalej działał na szkodę powoda, pozbawiając go możliwości wykazania okresów zatrudnienia /składkowych/ wpływających na wymiar emerytury-aktualnego źródła utrzymania.

Jak okazało się w procesie, w ocenie Sądu I instancji, pozwany dobrze pamiętał powoda, a nawet przypisywał mu: uszkodzenie wywrotki /na co zabrakło jakichkolwiek dowodów, a zeznania pozwanego w tym zakresie także nie były logiczne i wiarygodne życiowo, np. nie domagał się od powoda rekompensaty kosztów, nie dochodził odszkodowania od ubezpieczyciela, nie zgłosił zdarzenia na Policji;/ naruszenia obowiązków, w tym pracę pod wpływem alkoholu /co także pozostało nieudowodnione/. Poza tym, jeśli w/w sytuacje miałyby miejsce, nie zmieniłoby to oceny, że powód w spornych okresach pracował dla pozwanego w organizacji typowej dla stosunku pracy.

Strona pozwana nie potrafiła w przekonujący sposób wyjaśnić, dlaczego w sprawie XIP 69/12 podjęła z powodem rozmowy i wypłaciła mu 5000 zł do ręki i bez pokwitowania. Zastanawiające jest, dlaczego negocjacje „ugodowe” pozwany przeprowadził /zresztą z udziałem profesjonalnego pełnomocnika/ poza salą rozpraw, a na rozprawę stawił się, dysponując już gotówką w niemałej kwocie 5000 zł. Mając na uwadze zakaz zrzekania się wynagrodzenia za pracę oraz nie rozwiązana wówczas kwestię nieoficjalnego wykorzystywania /i nie pierwszy raz/ pracy powoda, nie zgłoszonej do stosownych instytucji, zastosowane w w/w sprawie „rozwiązanie” sporu, staje się zrozumiałe.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że to powód obawiał się wówczas pozwanego i dlatego przystał na propozycję, aby otrzymać pieniądze w budynku sądu i w obecności pełnomocnika pracodawcy. Pozwany, nigdy natomiast nie twierdził, że obawiał się powoda, ale jego aktywności w zakresie składania wniosków do podmiotów kontrolujących pracodawców, firmy transportowe, itp. Zresztą powód nie mogąc doprosić się oficjalnego zatrudnienia i wypłaty za pracę nie jeden raz doprowadził do skontrolowania działalności pozwanego. S. G. przyznał, że w zw. z tym nakładano na niego kary pieniężne na kilkadziesiąt tysięcy, w tym PIP. Strona nie złożyła jednak stosownych wystąpień i nakazów, ani protokołów pokontrolnych, a nawet nie wskazała przybliżonych dat kontroli i konkretnych organów -co w przypadku inicjatywy dowodowej stron-skutkowałoby pozyskaniem dokumentów dot. także spornego roszczenia.

Analiza wskazanych okoliczności doprowadziła Sąd Rejonowy do wniosku, że strona pozwana nie była przekonana o wartości wskazanych źródeł dowodowych dla obrony forsowanego stanowiska. Dowody te mogły skutkować potwierdzeniem wielu faktów na niekorzyść pracodawcy unikającego ponoszenia kosztów zatrudniania. Skoro pozwanego ukarała PIP zajmująca się stosunkami pracowniczymi i to na wniosek powoda, oczywiste jest, że organ ten stwierdził, że strony łączył stosunek pracy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyr. SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, Nr 16,

poz. 516). Podobnie, należy oceniać odmowę potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie, czy odprowadzania obciążeń publicznoprawnych od faktycznie wypłacanego wynagrodzenia.

Powód chciał nadal pracować u pozwanego na ustalonych warunkach, ale potwierdzonych na piśmie i zgodnych z przepisami prawa pracy, godząc się nawet na nieterminowe i zaliczkowe wypłaty, byleby pracodawca wywiązywał się z zapłaty za wykonaną pracę.

Ostatecznie, podstawę ustaleń w sprawie, jak wskazał Sąd Rejonowy, stanowiły więc wyłącznie zeznania stron, w zakresie zasługującym na wiarę. Nie było podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, skoro strony korzystały z zastępstwa procesowego profesjonalistów. W przeciwnym wypadku można by mówić o naruszeniu praw stron do bezstronnej oceny roszczeń z uwzględnieniem ciężarów dowodowych i inicjatywy dowodowej stron procesu.

Ukształtowanie dowodu z przesłuchania strony jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, że podmiot, którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania, bywa z reguły zainteresowany konkretnym, korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu. Przesłuchiwanie stron, które przedstawiają wyłącznie korzystną dla siebie wersję zdarzeń, nie zawsze służy wyjaśnianiu sprawy, lecz może prowadzić do zbędnego przedłużania postępowania w sprawie (por. M. Krakowiak [w:] Kodeks postępowania cywilnego, t. 1, Komentarz. Art. 1–366, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2016, s. 814). Stronę zeznającą przed sądem cechuje często emocjonalne podejście do sprawy, które utrudnia dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Powstaje także zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania lub zatajania faktów. Niezależnie od stopnia uczciwości strony oderwanie się od postrzegania sprawy przez pryzmat własnych interesów może nastęrczać trudności. Dopuszczenie dowodu ma w tym przypadku charakter dyskrecjonalnego uprawnienia sędziego.

Sąd I instancji podkreślił, że sąd orzekający ma jednak możliwość krytycznej oceny zeznań strony przy uwzględnieniu stopnia jej subiektywizmu. Co do zasady, sąd powinien przesłuchać obydwie strony. W wyjątkowych wypadkach dopuszcza się możliwość przesłuchania tylko jednej ze stron, gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchanie strony przeciwnej jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Sąd może wówczas także pominąć ten dowód w zupełności.

Przyczyną przesłuchania tylko jednej strony mogą być zarówno sytuacja osobista samej strony (np. ciężka długotrwała choroba), jak i kwestie obiektywne wskazujące na niecelowość przesłuchania osoby w charakterze strony, która nie może mieć żadnej wiedzy o faktach mających stanowić przedmiot dowodu. Ocena, czy z powodu niemożności przesłuchania obu stron pominąć ten dowód, czy też przesłuchać tylko jedną stronę, powinna uwzględniać m.in. znaczenie okoliczności wymagających wyjaśnienia i skutki tego zaniechania, przyczyny niemożności przesłuchania strony oraz wcześniejszą aktywność stron w przedstawianiu dowodów. Te same okoliczności bierze się pod uwagę, gdy jedna ze stron albo niektórzy ze współuczestników odmówią zeznań lub nie stawiają się na przesłuchanie.

Wobec, znikomej liczby dowodów, w sprawie należało skorzystać z dowodu z przesłuchania stron. Z uwagi na podniesione powyżej poglądy i spostrzeżenia, ocena faktów podawanych przez strony, była wnikliwa.

W części, stan faktyczny opierał się na domniemaniach faktycznych oraz na faktach przyznanych, w zakresie nie zanegowanym przez strony.

Powód nie zawsze precyzyjnie pamiętał wszystkie szczegóły towarzyszące pracy u pozwanego, ale usprawiedliwiał to jego wiek, wykształcenie, upływ czasu. Pozwany- jak twierdził-były wieloletni przedsiębiorca korzystał z zastępstwa procesowego z urzędu, twierdząc że nie posiada wiedzy i doświadczenia do samodzielnego działania w procesie. Jednocześnie, zarzucał że powód w sprawie XIP 69/12 nie wystąpił z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy. Powód działał wówczas samodzielnie, nie mając wiedzy prawnej i doświadczenia w procesach z pracodawcą.

Sąd Rejonowy wskazał, iż należy pamiętać, że świadectwo pracy to dokument zawierający ściśle określone informacje związane z przebiegiem zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 kpc także wtedy, gdy wydane zostaje przez urząd administracji państwowej (wyr.

SN z 20.2.1991 r., I PR 422/90, wyr. SA w Lublinie z 13.8.2014 r., III AUa 505/14, Legalis oraz post. SN z 28.2.2019 r., I UK 55/18, Legalis). Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 kpc, i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa (wyr. SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUA 89797, Apel. W-wa 1998, Nr 1, s. 4 oraz wyr. SA w Białymstoku z 10.6.2014 r., III AUa 8/14, Legalis).

Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyr. SN z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189 oraz wyr. SN z 29.11.2012 r., II PK 106/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 194). Rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Nie ma więc cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw (por. uzasadnienie uchw. SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90, OSNC 1991, Nr 4, poz. 45 z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej, PiZS 1991, Nr 8–9, s. 68).

Świadectwo pracy, jako dowód z dokumentu prywatnego, nie ma silniejszej mocy dowodowej niż dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron (wyr. SA w Białymstoku z 9.7.2013 r., III AUa 26/13, Legalis). Świadectwo pracy nie korzysta z domniemania prawdziwości zawartych w jego treści informacji. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy. Powinność ta nie została uzależniona ani od rodzaju umowy o pracę leżącej u podstawy nawiązania stosunku pracy, ani od długości trwania zatrudnienia. Zatem nawet po rozwiązaniu, np. trzydniowej umowy na okres próbny czy na czas określony, pracodawca zobowiązany jest wydać świadectwo pracy.

Poza tym, co uwypuklił Sąd I instancji, /czemu pozwany nie zaprzeczał w chwili udziału w rozprawie w w/w sprawie/, strony wówczas nie zakończyły jeszcze zatrudnienia. Dopiero jakiś czas po dniu 26 stycznia 2012r, powód oświadczył pracodawcy, że rezygnuje z pracy, ponieważ pozwany mu nie płaci. Relacje stron uległy też pogorszeniu, a powód nie widział już szans na sformalizowanie pracy u pozwanego. Pozbawione logiki były też twierdzenia pozwanego, że zapłacił powodowi, aby uniknąć szantażu, z obawy przed kolejnymi skargami powoda, np. do PIP na nieprawidłowości w zatrudnianiu i co do dalszych kar pieniężnych. Gdyby powód nie pracował dla pozwanego, a ten nie utrzymywał z nim osobistych kontaktów i nie miał wiedzy o pracy powoda i jej warunkach, to z pewnością nie wypłacałby powodowi znaczącej kwoty /nie 500zł, czy 1000 zł, np. za pracę zleconą/. Pozwany przez wiele lat nie obawiał się korzystania z pracy kierowców na „czarno”, którym płacił gotówką, bez potwierdzenia na piśmie i odprowadzania stosownych obciążeń publicznoprawnych. W zw. z tym, trudno uwierzyć, że w styczniu 2012r obawiał się kontroli i kar, i dlatego powodowi zapłacił. W 2012r żył jeszcze brat pozwanego, jak i pracujący w tym samym czasie S. S., którzy mogli zeznawać i potwierdzić, że powód nie pracował lub nie jako pracownik /w sprawie zabrakło zresztą jakichkolwiek dowodów wykazujących, czy i kiedy brat pozwanego, jak i S. S., zmarli; wg. pozwanego- 3 lata przed niniejszym procesem/.

Takich wniosków pozwany w w/w procesie nie składał, od początku przygotowawszy się na wręczenie powodowi 5000 zł za odstąpienie od procesu. W styczniu 2012r nie minęło jeszcze-jak zarzucał obecnie pozwany-10 lat od zakończenia relacji między stronami. W zw. z powyższym, nasuwa się wniosek, że to raczej pozwany wykorzystał przewagę, w tym finansową, i w obawie przed rzeczywistym rozmiarem /zapewne słusznych roszczeń powoda/ zapłacił mu 5000 zł przed rozprawą w zamian za odstąpienie od procesu. Wtedy, powód przyjął niemałą dla niego kwotę, na którą czekał od sierpnia 2011r.

Gdy, jednak w 2020r okazało się, że emerytura powoda jest niska, mimo wielu lat ciężkiej i w istocie stosunkowo dobrze opłacanej pracy, powód zdecydował się wystąpić z powództwem o ustalenie. Tym razem, korzystając już z pomocy pełnomocnika. Poprzednio, brat pozwanego, zaznaczał wobec powoda, że nie będzie zeznawał przeciwko bratu. Powód nie liczył więc, nawet wtedy, na obiektywne zeznania świadka nadzorującego jego pracę. Strona pozwana, znając dane podmiotów, które miały zatrudniać powoda w spornym okresie, bądź zlecać mu jakieś prace, nie domagała się żądania od nich dokumentów dotyczących pracy powoda, ani przesłuchiwania osób, które w tamtym okresie kierowały pracą powoda, werbowały go, zatrudniały, wypłacały wynagrodzenie.

Domagając się przeprowadzenia dowodu, strona powinna oznaczyć środek dowodowy w taki sposób, aby było możliwe przeprowadzenie tego dowodu. Składając wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka, strona ma obowiązek wskazać dane świadka, jego imię i nazwisko oraz adres, pod który sąd może wysłać wezwanie do stawienia się w sądzie. Sąd nie ma obowiązku zwracania się do określonych instytucji o dane adresowe świadków. W takiej sytuacji zwrócenie się o te dane adresowe stanowiłoby nie tylko wyręczenie strony w obciążającej ją inicjatywie dowodowej, ale też byłoby naruszeniem zasady kontrydiktoryjności (postanowienie SN z 17.02.2021 r., II CSK 491/20, nie publ.).

W tej sytuacji, zeznania powoda, że w spornym okresie nie szukał pracy w innych miejscach, bo pracował na wywrotce pozwanego; że to pozwany pod wpływem ciągłych nacisków powoda „załatwił” zgłoszenie przez w/w firmy do ubezpieczenia, nie tracą na wartości. Powód nie przeczył, że w czasie objętym sporem, jeździł na terenie budów, tam gdzie kazali majstrowie, kierownicy różnych podwykonawców i wykonawców inwestorów, z którymi współpracował pozwany /nie wiadomo, zresztą kiedy i na jakiej podstawie?/. Mogło więc zdarzyć się, że nie do końca świadomie lub za zgodą, ale bez zrozumienia skutków prawnych, powód w pewnych okresach potwierdzonych informacją z ZUS, poddał się kierownictwu i organizacji pracy w innych firmach.

W istocie cały czas jeździł wywrotką pozwanego, który-niewykluczone-korzystał wtedy z profitów za wynajem sprzętu budowlanego, wywrotek, itp. Powód był zaś przekonany, że cały czas pracuje dla pozwanego. Ostatecznie, strona powodowa, mając w końcu wiedzę w w/w zakresie powziętą z informacji z ZUS, ograniczyła powództwo do okresów pomijających czas, w którym do ubezpieczeń zgłosili go inni, nieliczni pracodawcy i zleceniobiorcy.

De facto wykonywanie prac zleconych, nawet jednocześnie z zatrudnieniem u pozwanego, nie wykluczało się. Powód, pozostając w zatrudnieniu, mógł przecież wykonać jakieś zlecenie dla innego podmiotu, czy to po pracy dla pozwanego, czy w dniach wolnych.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że wobec zakazu orzekania ponad żądanie, w sytuacji reprezentowania powoda przez profesjonalnego pełnomocnika, pozytywne rozstrzygnięcie ograniczono wyłącznie do okresów zakreślonych przez powoda.

Pogląd, że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę ma istotny wpływ na rozkład ciężaru dowodu, można uznać za ustalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W tym miejscu można przytoczyć, orzeczenia które można odpowiednio zastosować w sprawie.

Jak przyjął SN w wyroku z 14.05.1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000/15, poz. 579, pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.

Według wyroku SN z 5.07.2002 r., I PKN 314/01, LEX nr 829082, w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Podobnie SN przyjął w wyroku z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 231, stwierdzając, że z tego obowiązku wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownik. Nieco łagodniej dla pracodawców wypowiedział się SN w wyroku z 27.04.2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010/23–24, poz. 289, stwierdzając, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyrok SN z 20.11.2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009/1–2, poz. 5). Sąd orzekający w sprawie, podziela powyższe zapatrywania, zgodne z utrwalonym orzecznictwem sądów powszechnych.

W kontradiktoryjnym procesie cywilnym cechującym się przeprowadzaniem dowodów na wniosek strony (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), to strona ma obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Jeśli zatem poszczególne dowody ma być przeprowadzony nie z urzędu, ale na wniosek strony, to sąd nie może w postanowieniu dowodowym oznaczyć faktów podlegających stwierdzeniu niezgodnie z wolą strony wyrażoną we wniosku dowodowym. Sąd nie jest, co do zasady- uprawniony ani zobowiązany do modyfikacji merytorycznej treści tezy wskazanej przez stronę, gdyż treść ta stanowi przejaw woli strony w zakresie obranego przez nią kierunku prowadzenia postępowania dowodowego. Wynikający z art. 236 k.p.c. obowiązek sądu sformułowania tezy dowodowej ma charakter wtórny, w stosunku do wynikających z zasady kontradykcyjności (art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.), obowiązków procesowych stron i w żadnym razie nie oznacza zastępowania przez sąd stron, co do ciężących na nich w tym zakresie obowiązków.

We wniosku o przeprowadzenie dowodu strona jest obowiązana wyszczególnić fakty, które mają zostać wykazane konkretnym środkiem dowodowym. Chodzi o powołanie się na konkretne zdarzenia czy ich przebieg, stan rzeczy itp. Aktualnie bowiem za niedopuszczalną, jako uniemożliwiającą ocenę przydatności danego dowodu do rozstrzygnięcia sprawy, należy uznać praktykę, w której wnioski dowodowe zgłaszane byłyby w sposób zbiorczy „na okoliczności faktyczne” zamiast na potwierdzenie konkretnych faktów. Strona samodzielnie ma ułatwić przeprowadzenie dowodu bez konieczności podejmowania w tym zakresie dalszych czynności, będąc jednocześnie świadomą ryzyka pominięcia takiego dowodu. Zeznania świadka i stron mają ujawnić fakty, które są istotne dla wyniku sporu, a nie dostarczać własnych, subiektywnych ocen.

Natomiast, fakt zaprzestania pracy przez powoda, termin zaprzestania i przyczyny takiej sytuacji zostały przyznane przez powoda. Pozwany ostatecznie nie kwestionował, że to powód zrezygnował z zatrudnienia, i nie potwierdził tego na piśmie.

Odnosząc się do kategorii tzw. innych środków dowodowych, można stwierdzić, że dowodem może być wszystko, co może stanowić podstawę dokonywania ustaleń przez sąd. Innymi słowy, dopuszcza się skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa. Stanowisko to potwierdził SN, orzekając że środkiem dowodowym może być każdy legalnie uzyskany nośnik wiedzy o faktach. Ustawa procesowa nie ustanawia hierarchii dowodów, a żaden dowód nie wiąże sądu, podlegając swobodnej ocenie sędziowskiej na podstawie art. 233 kpc. Zasada swobodnej oceny dowodów odnosi się także do wyboru określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Jedną z przyczyn naturalnej eliminacji środka dowodowego bywa jego słaba wartość dowodowa, względnie nieprzydatność dla ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy cywilnej.

Sąd uprawniony jest do selekcji zgłoszonych dowodów, na skutek przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Oznacza to, że nie każde fakty przedstawiane przez stronę powinny być przedmiotem dowodu, gdyż sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego ponad potrzebę procesową. Istotność faktów wiąże się zaś z podstawą faktyczną powództwa przez co istotne znaczenie mają tylko te fakty, które odpowiadają hipotezom tych przepisów prawa materialnego, które mają zastosowanie w sprawie.

Możliwość dopuszczenia dowodu z urzędu nie może prowadzić do zastępowania stron w spełnianiu ich obowiązków (wyrok SN z 12.12.2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001/7–8, poz. 116, z glosami: aprobującą W. B., OSP 2001/7–8, poz. 116).

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, iż mimo zaprzeczania przez pozwanego, że zatrudniał powoda, były pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zaproponował takich środków dowodowych, które wsparłyby jego twierdzenia. Strona poprzestała na odosobnionych zaprzeczeniach, a zeznania pozwanego nie zawsze były spójne, często były pozbawione logiki, a także sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Trudności dowodowe powoda wynikały, m.in. ze znacznej odległości czasowej spornego okresu, wieku powoda, ignorowania następstw niezabezpieczenia na przyszłość środków dowodowych dot. powiązań faktyczno-prawnych stron, z postawy pozwanego pracodawcy.

W procesie cywilnym inicjatywa dowodowa powoda była bardziej zorganizowana i skuteczna. Powód zeznawał spójnie, konsekwentnie, starał się pozyskać środki dowodowe, co utrudniał upływ czasu. W międzyczasie, wg. twierdzeń pozwanego, zmarli brat pozwanego oraz jeden z zatrudnianych przez pozwanego kierowców. Powód miał więc problemy z uzyskaniem zeznań osób pracujących z nim w spornych okresach oraz osoby nadzorującej jego pracę w imieniu pozwanego pracodawcy. Z kolei, świadek S. M. (1) nie potrafił jednoznacznie określić okresów pracy u pozwanego, zwłaszcza że jak zaznaczał, trwała przez ok. tydzień i kilkanaście lat wcześniej. Świadek od tego czasu wiele razy zmieniał „pracodawców”, a pozwanego pamiętał o tyle, że nie wywiązywał się z wypłaty umówionych kwot. S. M. szybko zrezygnował więc z takiej pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1-1<sup>2</sup> kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Umowa o pracę jest umową wzajemną, którą pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca wypłacenia za nią wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wywiązuje się ze swego zobowiązania, nie świadcząc pracy, pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty świadczenia wzajemnego, tj. wynagrodzenia- z wyjątkami określonymi przez prawo. Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W świetle art. 84 kp nie są dopuszczalne żadne czynności prawne pracownika, na mocy których zobowiązywałby się on do nieodpłatnego wykonywania pracy lub zwalniałby pracodawcę z obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Czynności prawne sprzeczne z dyspozycją art. 84 kp są nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z art. 300 kp. Pracownikowi służy prawo kontrolowania prawidłowości wypłacania wynagrodzenia. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie pracownika. W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należytej wysokości (wyr. SN z 20.11.2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009, Nr 1–2, poz. 5).

Wola stron nie może zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim art. 22 § 1 kp (wyr. SN z 7.6.2017 r., I PK 176/16, Legalis, teza pierwsza).

Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy.

Podporządkowanie jest rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie.

Wykonywanie, po rozwiązaniu stosunku pracy, przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy takiej samej pracy, także na podstawie umowy o świadczenie usług przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia (np. wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017, Nr 12, poz. 159).

W świetle art. 22 § 1, § 1[1] i § 1[2] kp, pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania.

Do zawarcia umowy o pracę może bowiem dojść w sposób dorozumiany, jeżeli pracownik - nawet za milczącą zgodą pracodawcy - wykonuje pracę podporządkowaną. W wypadku, gdy pracownik, po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, jest nadal zatrudniony w zakładzie pracy za wiedzą i zgodą swego zwierzchnika i wykonuje tę samą pracę w pełnym wymiarze dni i godzin, należy przyjąć, że zgodnie z art. 60 kc w zw. z art. 300 kp przedłużono umowę o pracę w sposób dorozumiany, nie można natomiast podzielić stanowiska, że w takiej sytuacji została zawarta umowa zlecenia (wyr. OSPiUS w Warszawie z 7.5.1975 r., I P 395/75, Sł. Prac. 1975, Nr 11, s. 40).

Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

Przepisy nie wykluczają – wynikającej z powodu awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy – dopuszczalności polecenia pracy w dniu wyznaczonym w rozkładzie czasu pracy jako dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zgodnie z art. 151<sup>3</sup> kp pracownikowi, który wykonywał pracę w takim dniu przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony mu do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Stałe zlecenie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oceniane zostało także w orzeczeniach SN jako nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (np. wyr. z 22.2.2017 r., III BP 2/16, Legalis). Jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 kp. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem.

Możliwa jest sytuacja, w której pracownik ze względu na długoterminowy rozkład czasu pracy nie będzie wykonywał pracy przez cały miesiąc.

W takiej sytuacji, pomimo niewykonywania pracy przez pełny miesiąc, zachowuje on gwarancję wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone art. 2 ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wyplacone pracownikowi wynagrodzenie minimalne za miesiąc, w którym ze względu na rozkład czasu pracy nie przepracował nawet jednego dnia, nie podlega potrąceniu w kolejnych miesiącach pracy. Gwarancja minimalnego wynagrodzenia obejmuje również przypadki, gdy pracownik wykonywał pracę jedynie przez część miesiąca, np. przez kilka dni. Jej źródłem jest art. 7 ust. 1 w/w ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który gwarantuje wypłatę wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli w danym miesiącu z powodu rozkładu czasu pracy lub terminów wypłaty niektórych składników wynagrodzenia, pracownik nabył prawo do wynagrodzenia niższego niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

***Pracę powód wykonywał osobiście, zawsze w tym samym miejscu, pod kierownictwem pozwanego, w czasie przez niego wyznaczonym, nie mógł proponować na swoje miejsce innej osoby. Do obowiązków powoda należały wszystkie, opisane w ustaleniach, czynności typowe dla pracy kierowcy. Powód, nie otrzymał dokumentów związanych z zatrudnieniem. Pozwany nie domagał się kwitowania wypłat, a w związku z zaprzestaniem działalności usunął związane z tym***

**dokumenty. Pozwany nie wywiązał się z obowiązków, a skoro zdecydował się korzystać z pracy powoda i na własne ryzyko, a powód wykonywał pracę z zachowaniem wymaganej staranności / brak dowodów przeciwnych/ to powinien ponieść za to odpowiedzialność. Nieudolność pozwanego nie może obciążać powoda, który w dobrej wierze przyjął propozycję zatrudnienia.**

**Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art.22 <sup>1</sup>jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.(§ 1<sup>2</sup>art. 22 kp).**

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

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

W taki sposób pracę wykonywał powód i nie mógł nic zmienić w tej organizacji, w tym w zakresie miejsca i czasu pracy.

Zebrane w sprawie dowody, łącznie z wykładnią literalną i celowościową umów, przy uwzględnieniu wykładni woli stron umowy, prowadziły do oceny, że elementy typowe dla stosunków pracy są przeważające. Zajęcia powoda w spornym okresie nie miały incydentalnego, dorywczego charakteru. Strony traktowały nawiązaną więź jako stabilną i pożądaną. Pozwany stale oczekiwał pracy powoda, a ten respektowała zaplanowany czas pracy, przestrzegał zasad ustalonych w miejscu pracy, w tym w zakresie obowiązków i wynagradzania.

**Naturalną konsekwencją istnienia między stronami stosunku pracy jest prawo powoda do otrzymania świadectwa pracy za okres zatrudnienia. Pozwany nie wywiązał się z tego zobowiązania. Powód nie miała więc możliwości przedstawić dokumentu potwierdzającego zatrudnienie w określonym miejscu. Kolejnym obowiązkiem pozwanego pracodawcy była terminowa wypłata umówionego wynagrodzenia za pracę. Pozwany nie wywiązał się również z tego.**

Wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia to podstawowy obowiązek pracodawcy, a prawo do jego otrzymania podlega szczególnej ochronie prawnej. W rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, ustawodawca umieścił normy prawne mające na celu stworzenie gwarancji otrzymywania przez pracownika regularnego wynagrodzenia, które będzie wypłacane we właściwym terminie, formie a także w należytym wysokości. Przyczyną ustanowienia takiej regulacji jest alimentacyjna funkcja wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawowe źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Z uwagi na to art. 84 k.p. ustanawia zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i zakaz przenoszenia tego prawa na inną osobę. Na podstawie zaś art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Stosownie zaś do art. 82 § 1 k.p. za wadliwie wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.



Pozwany nie podnosił na obronę w sprawie XIP 69/12 w/w przesłanek pozbawienia powoda wynagrodzenia, ani też nie podnosił w żadnym czasie, aby powód niezgodnie z przepisami i bez zgodnej woli pozwanego rozwiązywał umowy o pracę. Okoliczności sprawy wskazują, że jeżeli nawet powód przez pewien czas nie pracował na rachunek pozwanego, to za jego wiedzą i zgodą /porozumieniem stron/. Pozwany nie wywodził roszczeń z ewentualnie wadliwego, czy nieuzasadnionego po stronie powoda rozwiązania umowy o pracę.

Z kolei, ewidencja czasu pracy jest jednym z rodzajów dokumentacji, który stosownie do treści art. 149 kp, obowiązany jest prowadzić pracodawca w związku z zatrudnieniem pracowników ( art. 94 pkt 9a). Obowiązek ten ma charakter powszechny w tym sensie, że dotyczy wszystkich pracodawców niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, rodzaju przyjętego systemu wynagradzania czy sektora własności lub formy organizacyjnej przedsiębiorstwa. Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawca powinien udowodnić rzeczywisty czas pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownik nie ma obowiązku w czasie trwania stosunku pracy zgłaszać pracodawcy swoich roszczeń, czy wytykać mu błędy w prowadzonej dokumentacji (wyr. SN z 22.1.2008 r., II PK 242/07, Legalis). Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy może w konkretnej spornej sytuacji być to, że sąd da wiarę zapiskom pracownika lub zeznaniom świadków w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyr. SN z 25.8.1998 r., I PKN 114/98, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 551 oraz wyr. SN z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 231, a także wyr. SN z 23.11.2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003, Nr 22, poz. 538; wyr. SN z 19.11.2003 r., I PK 476/02, OSNP 2004, Nr 22, poz. 382 post. SN z 6.11.2012 r., I PK 241/17, Legalis).

Oprócz karty ewidencji czasu pracy pracodawca może prowadzić inne pomocnicze formy ewidencji, np. listy obecności, rejestr wyjść w czasie pracy (prywatnych i służbowych). Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 kpc). Jej prowadzenie ma charakter jawny, a jej zadaniem jest umożliwienie pracodawcy rozliczenia czasu pracy oraz ustalenie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Od 1.1.2019 r. pracodawca ma też obowiązek wydania kopii ewidencji czasu pracy na wniosek pracownika, byłego pracownika lub innych uprawnionych osób (art. 94<sup>12</sup> kp). Ewidencja ta jest bowiem częścią dokumentacji w sprawach ze stosunku pracy, która należy do dokumentacji pracowniczej przechowywanej przez 10 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy (art. 94 pkt 9b kp).

Praca w godzinach nadliczbowych nie może być traktowana jako stały i zaplanowany element organizacji pracy. Ponieważ "szczególne" potrzeby pracodawcy z istoty rzeczy nie są elementem planowanym, wobec tego nie może mieć miejsca reglamentacja rozkładu pracy w godzinach nadliczbowych.

Obowiązujące przepisy nie zawierają warunku "wyraźnego" polecenia zwierzchnika w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie takie może więc być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229). Polecenie dotyczące pracy może być bowiem wydane w sposób dorozumiany. Jeżeli przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejscu), w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto (por. wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343). Za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań, w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 2 (por. wyr. SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 568). Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiąże pracownika nie tylko wówczas, gdy zlecono mu pracę zgodną z umówionym rodzajem pracy, lecz również wtedy, gdy zlecono mu pracę innego rodzaju (wyr. SN z 1.7.1990 r., I PRN 7/90, PS 1992, Nr 2; T. Liszcz, Prawo pracy, Gdańsk 1998, s. 329).

W ocenie Sądu I instancji pozwany nie był zainteresowany utrzymaniem ustnie ustalonych warunków zatrudnienia powoda, nieodzwierciedlonych na piśmie, które wymagały spełniania wyższych obciążeń na rzecz instytucji publicznych /składki, zaliczki/.

Poza tym, skoro powód, wg. pozwanego, nie pracował stale we wskazanych okresach, a nie było innych pracowników /poza S. S.-okresowo i bratem pozwanego/ to nasuwa się pytanie, kto pracował na licznych, dużych budowanych jako kierowca wywrotki. Pozwany rzadko przebywał na terenie robót, a jeśli- to w zw. z przekazywaniem samochodu, wypłacaniem wynagrodzenia, rozwiązywaniem problemów zw. z pracami na budowie. Pozwany nie wykazał, ani nie twierdził, aby miał uprawnienia do prowadzenia wywrotki, lub choćby doświadczenie w jej obsłudze. Skoro kilka razy firma pozwanego korzystała z pracy powoda i w niemałym rozmiarze, to oczywiste jest, że było zapotrzebowanie na pracę kierowców. Pozwany nie podważał zeznań powoda o konieczności pracy na 2-ch wywrotkach, nawet całą dobę, zamiennie z trzema innymi kierowcami.

Pozwany nie wskazywał, kto miałby wykonywać obowiązki takie jak powód w spornych miesiącach, zasłaniając się niepamięcią faktów istotnych dla powoda, a niekoniecznie dla pozwanego. Natomiast, w zakresie faktów ważnych dla obrony własnego stanowiska, pamięć pozwanego nie była już zaburzona. S. G., nie twierdził, ani nie wykazywał, aby z jakiegoś powodu miał uzasadnione problemy z pamięcią, a szereg wymienianych przez niego schorzeń /nie związanych z utratą pamięci/ nie została wsparta nawet fragmentarycznie i ogólnikowo, dowodami. Poza licznymi postępowaniami egzekucyjnymi, utratą rentowności prac budowlanych, śmiercią brata, zajmującego się pracami w terenie-co przyznał pozwany, nie pojawiła się w sprawie inna okoliczność, która uzasadniałaby zakończenie działalności.

W przypadku powoda, do ustania stosunku pracy faktycznie doszło dopiero z końcem marca 2012r. Pozwany nie wykazał, aby powód rozwiązał umowę wcześniej, a sam nie składał w tym zakresie oświadczenia, nawet w sposób dorozumiany. Jak wskazano już wcześniej, nawet nieświadczanie pracy z pozostawaniem w gotowości do niej, nie pozbawia pracownika wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy. Skoro pozwany nie podjął inicjatywy wykazania, aby data ustania ostatniego stosunku pracy powoda była inna niż podana, przyjęto w tym zakresie twierdzenia powoda.

Dowody zgromadzone w sprawie nie pozwalały na odmienne ustalenia.

Zgodnie z art.29 § 2 kp umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Przepisy KP nie uzależniają ważności umowy o pracę od zachowania formy pisemnej (wyr. SN z 6.10.1976 r., I PRN 66/76, Legalis oraz z 20.9.1977 r., I PR 67/77, Legalis, w: M. Gersdorf, Umowa, s. 45-49; podobnie SN w wyr. z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, Sł. Prac. 1988, Nr 3, s. 3). Umowa o pracę zawarta bez zachowania formy pisemnej nie powoduje jej nieważności, a więc zawarcie jej może nastąpić również ustnie, jak i przez czynność konsensualną, dopuszczenia do pracy przez pracodawcę. Nawet, więc gdyby przed 31 marca 2012r doszło do rozwiązania umowy łączącej strony z inicjatywy którejkolwiek z nich, to faktyczne świadczenie pracy przez powoda /gotowość do niej/ w kolejnych miesiącach, do kwietnia 2012r doprowadziły na nawiązania dalszego stosunku pracy w sposób dorozumiany. Pozwany akceptował taki stan rzeczy; nie wykazywał, aby było inaczej.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji powołane powyżej przepisy i zapatrywania, w pełni potwierdzają przyjęty w sprawie okres i warunki zatrudnienia powoda.

Powód podjął i wykonywał pracę na warunkach wskazanych w pozwie, a w zamian za pracę otrzymywał wynagrodzenie /gotówkę od pozwanego/. Skoro pozwany kilka razy zatrudniał powoda /dopuszczał do tej samej pracy/ to oczywiste jest, że nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Pracy było bardzo dużo i trzeba było wykonać ją

na bieżąco, aby pozwany otrzymał zapłatę od wykonawcy robót. Powód nie składał wypowiedzenia tylko definitywnie rozstawał się z pracodawcą oświadczając to wyraźnie i konsekwentnie.

Oświadczenie woli pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Brak zachowania zarówno formy pisemnej, jak i podania przyczyny stanowi wadliwość rozwiązania, niemniej nie powoduje bezskuteczności tej czynności. Wynika to z określenia "powinno", jak i z całokształtu wymagań prawa pracy co do odpowiedniej formy. Wadliwości formalne oświadczenia pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy nie czynią tego rozwiązania niezasadnym i nie uzasadniają zasądzenia odszkodowania na rzecz pracodawcy (art. 61<sup>1</sup> w zw. z art. 55 § 1<sup>1</sup>)-np. wyr. SN(7) z 15.1.2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021, Nr 1, poz. 4 z glosą aprobowaną G. W., MoPr 2021, Nr 1, s. 52).

Wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, również nie jest nieważne z mocy prawa (wyr. SN z 16.5.1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 239). Wypowiedzenie złożone przez pracownika nie jest sformalizowane. Rozwiązanie każdej umowy o pracę może nastąpić bez wypowiedzenia pod określonymi warunkami tak przez pracodawcę, jak i pracownika. Ze względu na ochronę pracownika rozwiązanie umowy w ten sposób przez pracodawcę jest bardziej ograniczone i sformalizowane: może nastąpić z winy pracownika (art. 52) lub z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 53).

Pozwany nie wykazywał, aby rozwiązał umowę z powodem, czy to ze skutkiem natychmiastowym, czy na skutek wypowiedzenia. Inicjatywę w zakresie rozwiązania umowy przejął powód /oświadczył, że rezygnuje z pracy i odchodzi/.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Rejonowy uznał zasadność roszczeń powoda. Z uwagi na powyższe rozstrzygnięto, jak w sentencji wyroku, zasądzając na rzecz powoda także zwrot kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika /art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc i art. 102 kpc w zw. z par. 2 i n. w zw. z par. 15ust.1 pkt.2 rozporządzenia w sprawie ponoszenia opłat za pomoc prawną .../ z uwzględnieniem nakładu jego pracy, liczby rozpraw, stawiennictw. Przyznana stawka nie jest wygórowana, a pozwany może ją ponieść, choćby z pomocą rodziny i znajomych, którzy-jak twierdził-utrzymują go.

Powód nie utrzymał się z żądaniem w niewielkim zakresie, a obecnie ma emeryturę na minimalnym poziomie. Powoda Sąd I instancji nie obciążył więc w końcowym rozliczeniu kosztami postępowania w żadnym zakresie. Wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej działającego z urzędu z kolei przejęto na rachunek Skarbu Państwa w ustalonej stawce minimalnej powiększonej o vat i nie obciążano stron kosztami opłaty sądowej /art. 98 w zw. z art. 100 i 102 kpc w zw. z art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych/.

Apelację od powyższego orzeczenia w części ustalającej, że powoda A. S. (1) oraz pozwanego S. G. (1) w okresach: 01 kwietnia 2007r. do 07 września 2008r.; 16 września 2008r. do 16 sierpnia 2009r.; 14 listopada 2009r. do 25 kwietnia 2011r.; 31 lipca 2011r. do 31 marca 2012r. łączył stosunek pracy (pkt 1 sentencji) oraz w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 sentencji) wniósł pozwany reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przeprowadzenie błędnej oceny materiału dowodowego w sprawie a w konsekwencji błędne ustalenie stanu faktycznego skutkujące uznaniem, iż pozwanego łączył z powodem stosunek pracy we wskazanym przez Sąd okresie.

Mając powyższe na uwadze wniósł o:

1) uchylene zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

2) przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej pozwanemu z urzędu w postępowaniu odwoławczym oraz oświadczam, że wynagrodzenie nie zostało zapłacone w całości lub w części.

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej, nadto zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie w tym znaczeniu, iż prowadzi do uchylecia zaskarżonego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie rozpoznał istoty przedmiotowego sporu.

Zgodnie z art. 386 § 4 kpc poza wypadkami określonymi w § 2 i 3 sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Podkreślić należy, iż nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 KPC oznacza brak rozstrzygnięcia co do przedmiotu sprawy, wyznaczonego treścią i materialno-prawną podstawą żądania powoda, materialno-prawnymi bądź będącymi ich następstwem, procesowymi zarzutami pozwanego. Dochodzi do niego wtedy, gdy sąd zaniechał ich zbadania bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka jurysdykcyjna lub procesowa unicestwiająca roszczenie, m.in. bezpodstawnie odmówił dalszego prowadzenia sprawy przyjmując brak legitymacji procesowej stron, skuteczność twierdzenia lub zarzutu wygaśnięcia bądź umorzenia zobowiązania, upływ terminów zawitych, przedwczesność powództwa bądź nie rozpoznał żądań w aspekcie wszystkich twierdzeń powoda lub zarzutów pozwanego przyjmując, że nie zostały one zgłoszone lub zostały zgłoszone, ale są objęte prekluzją procesową. Przesłanka wymogu "przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości" jest spełniona, gdy do przeprowadzenia dowodów w ogóle nie doszło, a nie gdy zachodzi konieczność ich uzupełnienia, nawet w istotnej lub znacznej części. (zob. w szczególności postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 25 lipca 2019 r. V CZ 46/19 Legalis, Numer 2235944 wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513).

Sąd Najwyższy przyjął, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sprawy (zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 483).

Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi w sytuacji, w której sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego, co było przedmiotem sprawy, zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania, pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę, rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie, a także gdy nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych lub prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 25 lipca 2019 r. I CZ 55/19 Legalis, Numer 1978233/. Bez prawidłowego zidentyfikowania przedmiotu sprawy nie jest możliwe rozpoznanie istoty sprawy. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 25 lipca 2019 r. I CZ 49/19 Numer 1978231/

Treścią powództwa, czy też wniosku jest żądanie urzeczywistnienia w konkretnym przypadku określonej normy prawnej przez wydanie orzeczenia sądowego określonej treści. Nierozpoznanie więc istoty sprawy sprowadza się do pozostawienia poza oceną sądu okoliczności faktycznych stanowiących przesłanki zastosowania norm prawa materialnego. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji: 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy bądź 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania albo 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę, czy 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie bądź też 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów

pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutuujących na zasadność roszczenia powoda. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 grudnia 2022 r., III AUa 1347/19 Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 11 maja 2022 r., III CZ 184/22/

Pojęcie „istota sprawy” oznacza rozważenie oraz ocenę poddanych przez obie strony pod osąd żądań i twierdzeń, a w konsekwencji zbadanie nie tylko materialnej podstawy żądania pozwu, ale także merytorycznych zarzutów pozwanego./Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - V Wydział Cywilny z dnia 14 grudnia 2021 r., V AGa 425/20/

Szczególnym rodzajem nierozpoznania istoty sprawy jest sytuacja, w której sąd pierwszej instancji po wydaniu nakazu zapłaty, w postępowaniu nakazowym, narusza treść art. 496 KPC (obecnie: art. 493 § 4 KPC) nie zawierając w wyroku konstytutywnego rozstrzygnięcia o utrzymaniu w mocy bądź uchyleniu wydanego nakazu zapłaty (art. 386 § 4 KPC). / Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - I Wydział Cywilny z dnia 22 września 2021 r., I AGa 133/20/

Powyższe w ocenie Sądu Okręgowego należy odnieść również do sytuacji, w której sąd po wydaniu wyroku zaocznego i wniesieniu sprzeciwu, rozpoznając sprawę, w orzeczeniu końcowym nie odnosi się do wydanego wcześniej wyroku zaocznego.

Istota sprawy nie zostaje rozpoznana, gdy sąd nie uchyła wyroku zaocznego, orzekając o żądaniach pozwu w wyniku wniesienia sprzeciwu od tego wyroku (art. 386 § 4 w związku z art. 347 KPC). Sąd drugiej instancji nie może w trybie art. 351 KPC uzupełnić wyroku sądu pierwszej instancji o rozstrzygnięcie w przedmiocie uchylenia wyroku zaocznego.

Kwalifikowana wada „podwójnego” funkcjonowania dwóch wyroków osądających ten sam przedmiot sporu stanowi szczególny rodzaj (stan) nierozpoznania istoty jednej tylko sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 KPC w przypadku, gdy prawidłowy („finalny”) osąd jednej sprawy przez sąd pierwszej instancji wymagał konstrukcyjnego i „strukturalnego” wyrokowania zarówno o uchyleniu kontestowanego sprzeciwem strony pozwanej wyroku zaocznego, jak i orzeczenia o żądaniu pozwu (art. 347 KPC). Wprawdzie brak orzeczenia o uchyleniu przez sąd pierwszej instancji wyroku zaocznego w wyroku reformatoryjnym wydanym po ponownym rozpoznaniu tej samej (jednej) sprawy mogły zostać usunięte przez sąd pierwszej instancji wraz z prawidłowym („poprawionym”) orzeczeniem o kosztach jednego procesu w trybie uzupełnienia wydanego wyroku „finalnego” (art. 351 KPC), ale ujawnione wady wyrokowania nie podlegały sanacji przez sąd odwoławczy, bowiem dotyczyły konstrukcyjnego i nieuzupełnionego istotnego braku wyroku sądu pierwszej instancji, który orzekając merytorycznie o żądaniach tego samego pozwu (art. 347 w opozycji do art. 350 KPC), nie uchylił obligatoryjnie wcześniej wydanego w tej samej sprawie wyroku zaocznego, co mogło być zakwalifikowane jako szczególny stan nierozpoznania istoty jednej (tej samej) spornej sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 KPC, który nie podlega sprostowaniu w trybie art. 350 KPC jako rzekoma nieistotna niedokładność lub omyłka sądowa.

/Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 listopada 2018 r., II PZ 23/18/

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w wnioskodawca w pozwie domagał się ustalenia istnienia jego stosunku pracy z pozwanym w okresie od 01 kwietnia 2007r do 31 marca 2012r.

W dniu 17.12.2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieści w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok zaoczny, w którym w całości uwzględnił wskazane żądanie.

Natomiast, w dniu 18 stycznia 2022r pozwany skutecznie złożył sprzeciw od w/w wyroku i domagał się uchylenia go w całości i oddalenia powództwa.

W piśmie z dnia 26 września 2022r /k. 146/ pełnomocnik powoda doprecyzował zgłoszone w procesie żądanie, domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresach od:

-01 kwietnia 2007r do 07 września 2008r;

-16 września 2008r do 16 sierpnia 2009r;

-14 listopada 2009r do 25 kwietnia 2011r;

-31 lipca 2011r do 31 marca 2012r.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy wydał zaskarżone apelacją orzeczenie, w którym nie orzekł o bycie wyroku zaocznego. Jak wynika z akt sprawy pełnomocnik powoda domagał się uzupełnienia wskazanego rozstrzygnięcia o orzeczenie ww. przedmiocie, niemniej jednak wskazany wniosek został zwrócony.

Zgodnie z art. 347 kpc po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio.

Ponowne rozpoznanie sprawy w rozumieniu art. 347 KPC oznacza, że po wniesieniu sprzeciwu od wyroku zaocznego, sąd rozpoznaje sprawę w granicach podmiotowych i przedmiotowych wynikających ze sprzeciwu i sąd nie ogranicza się jedynie do kontroli wyroku zaocznego, lecz na nowo, czyli od początku rozpatruje żądanie pozwu i jego podstawę faktyczną. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 6 kwietnia 2018 r., III CSK 314/17/

Wydając wyrok sąd pierwszej instancji zgodnie z art. 347 KPC winien więc odnieść się w pełni nie tylko do żądań stron, ale i do wydanego wyroku zaocznego. Ponadto Sąd w wyroku końcowym rozstrzygającym o roszczeniu zmienionym na podstawie art. 193 par. 3 KPC w toku postępowania, po wniesieniu sprzeciwu, ma obowiązek orzec także (art. 347 KPC) o wyroku zaocznym wydanym na skutek powództwa zgłoszonego pierwotnie./Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 31 marca 1998 r., II CKN 630/97/

W wyroku wydanym po wniesieniu sprzeciwu sąd musi więc "odnieść się" do wyroku zaocznego, który nadal pozostaje w mocy. Jeżeli wynik postępowania dowodowego potwierdzi zasadność rozstrzygnięcia zawartego w wyroku zaocznym, sąd powinien wyrok zaoczny utrzymać w mocy. W przeciwnym razie wyrok zaoczny winien zostać uchylony, a w wyroku końcowym sąd niejako od nowa orzeknie o żądaniu pozwu. Przy tym zakres utrzymania wyroku zaocznego w mocy lub zakres jego uchylecia pozostaje bezpośrednio zależny od zakresu jego zaskarżenia sprzeciwem. Oznacza to, że wyrok zaoczny zaskarżony w całości, również w całości może być utrzymany w mocy lub uchylony. W tym ostatnim wypadku, jeżeli żądanie pozwu okaże się uzasadnione jedynie częściowo, sąd – orzekając ponownie o żądaniu pozwu – w części powództwo uwzględni, oddalając je w pozostałym zakresie. Odpowiednio, w przypadku częściowego zaskarżenia wyroku zaocznego sprzeciwem, będzie on mógł być utrzymany w mocy lub uchylony jedynie w części zaskarżonej. Należy bowiem pamiętać, że w części niezaskarżonej staje się on prawomocny (art. 363 § 1 KPC).

W ocenie Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy powyższych reguł nie zastosował. Wyciągnął wnioski co do zmodyfikowanego żądania powoda w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy w innych niż pierwotnie zgłoszonych okresach bez odniesienia do treści wyroku zaocznego. Ponadto - co także znamienne - w zaskarżonym wyroku nie rozstrzygnął też co do meritum, co do okresów, w których precyzując żądanie powód ustalenia istnienia stosunku pracy już się nie domagał, a które objęte były zarówno treścią pozwu, jak i wyroku zaocznego. Podkreślić przy tym należy, iż powód nie cofnął powództwa w tym zakresie, a zatem bezwzględnie także te okresy winny być objęte treścią wyroku końcowego.

Sąd Okręgowy jednocześnie zauważa, że w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał iż:

- „w oparciu o zebrany materiał dowodowy i obowiązujące przepisy prawa należało ustalić, że strony łączył stosunek pracy w okresach objętych ostatecznym żądaniem, tj. od:01 kwietnia 2007r do 07 września 2008r;16 września 2008r do 16 sierpnia 2009r; 14 listopada 2009r do 25 kwietnia 2011r; 31 lipca 2011r do 31 marca 2012r. W pozostałym zakresie, zaskarżony wyrok zaoczny nie utrzymał się i winien być uchylony, zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej” ,

-„wobec zakazu orzekania ponad żądanie, w sytuacji reprezentowania powoda przez profesjonalnego pełnomocnika, pozytywne rozstrzygnięcie ograniczono wyłącznie do okresów zakreślonych przez powoda” ,

-„powód nie utrzymał się z żądaniem w niewielkim zakresie, a obecnie ma emeryturę na minimalnym poziomie. Powoda nie obciążano więc w końcowym rozliczeniu kosztami postępowania w żadnym zakresie”.

Niemniej jednak powyższe nie zamyka dyskusji co do faktycznego zakresu orzeczenia, gdyż ono samo nie odzwierciedla tego stanu rzeczy. To zaś wyrok, a nie jego uzasadnienie, jest rozstrzygnięciem merytorycznym kończącym proces. Roszczenie procesowe wyznaczone jest przez żądanie powództwa i powołaną dla jego uzasadnienia podstawę faktyczną. Wyrok zaś stanowić ma wynik weryfikacji zasadności tego roszczenia (ustalenia czy żądanie pozwu jest uzasadnione). Zaskarżony wyrok odnosi się tylko co do części okresu objętego wyrokiem zaocznym. Nie rozstrzyga więc co do żądania i w konsekwencji istoty sprawy. Zaznaczyć należy również ponownie, iż pozwany w sprzeczności domagał się uchylecia wyroku zaocznego w całości i oddalenia powództwa. Zaskarżony wyrok także tego żądania nie weryfikuje.

Reasumując wydane rozstrzygnięcie nie nadaje się do kontroli instancyjnej. Sąd Rejonowy de facto nie orzekł co do żądań stron powodowej i nie rozpoznał istoty sporu, w rozumieniu rozważanym powyżej. Z tych też względów koniecznym jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu I instancji. Na tym etapie postępowania wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziło do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji.

Przewodnicząca : Sędziowie:

J.L.