

Sygn. akt VII Pa 33/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) Spółka jawna z siedzibą w J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 października 2017 r. sygn. akt VI P 513/15

1. prostuje oczywistą niedokładność w komparycji wyroku poprzez jednokrotne usunięcie słów „o ustalenie istnienia stosunku pracy”;
2. oddala apelację powoda oraz apelację pozwanego odnośnie pkt 1 i 2 wyroku z dnia 6 października 2017r.;
3. uchyla zaskarżony wyrok w zakresie pkt 3, 4, 6, 7 i 8 i sprawę w tym zakresie przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej w zakresie uchylonej części wyroku;
4. zasądza od pozwanej (...) Spółki jawnej z siedzibą w J. na rzecz powoda P. K. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

SSO Renata Gąsior SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 33/18

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 513/15 z powództwa P. K. przeciwko (...) Spółce

jawnej z siedzibą w J. o ustalenie ustania stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odsetki w pkt. 1 ustalili, że pomiędzy powodem P. K., a pozwanym (...) Spółką jawną z siedzibą w J. istniał stosunek pracy w okresie od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia 5 stycznia 2015 r., w pkt. 2 nakazał, aby pozwany wydał powodowi świadectwo pracy dokumentujące zatrudnienie powoda w ww. okresie czasu, a w pkt. 3 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.293,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W pkt. 4 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 470,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek, w pkt. 5 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt. 6 zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 504,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt. 7 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 238,18 zł tytułem części opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić. W pkt. 8, Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 1.680,00 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód P. K. rozpoczął pracę w pozwanej Spółce od dnia 24 kwietnia 2014 r. We wskazanej powyżej dacie powód odbył rozmowę z Prezesem Zarządu tej Spółki Z. W. w wyniku, której podpisał umowę o dzieło. Powód ustalił, że po dwóch tygodniach pracy strony zawrą umowę o pracę. Umowa o dzieło podpisana przez powoda i osobę reprezentującą pozwaną Spółkę dotyczyła wykonania przez powoda pracy polegającej na samodzielnym wykonaniu prac fizycznych przy oznakowaniu poziomym i pionowym związanych z realizacją umów określonych w załączniku nr 1 do tej umowy. Umowa została zawarta na okres od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia 30 maja 2014 r., wynagrodzenie zaś miało wynosić 1.700,00 zł i miało być wypłacane w terminie 14 dni po wystawieniu rachunku przez wykonawcę. Do wykonania dzieła zamawiający, czyli pozwana Spółka, powierzył powodowi narzędzia i materiały niezbędne do wykonania pracy. Jednocześnie w treści oświadczenia powoda załączonego do powyższej umowy o dzieło, powód wskazał, że do wykonania prac będących przedmiotem umowy posiada niezbędne maszyny, urządzenia techniczne, narzędzia.

Po zakończeniu okresu, na jaki została zawarta pierwsza umowa o dzieło, strony podpisały kolejną umowę o dzieło na okres od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. Umowa ta również dotyczyła samodzielnego wykonania przez powoda prac fizycznych przy oznakowaniu poziomym i pionowym związanych z realizacją umów określonych w załączniku nr: 1 do tej umowy, z tym, że wynagrodzenie powoda miało już wynosić 4.500,00 zł. Powód zgłosił tą drugą umowę o dzieło z dnia 2 czerwca 2014 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w O., co skutkowało wyrejestrowaniem go z rejestru osób bezrobotnych. Powód chciał podpisać kolejną umowę o dzieło właśnie po to, aby móc się wyrejestrować z rejestru bezrobotnych. Jednocześnie powód nie traktował poważnie tej umowy o dzieło, nie wykonując chociażby obowiązku przedłożenia rachunku wynikającego z tej umowy. Pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę pomimo braku przedstawienia przez niego takiego rachunku. Wcześniej powód figurował w ewidencji PUP, jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku w okresie od dnia 26 stycznia 2014 r. do dnia 1 czerwca 2014 r. Powód pracował w pozwanej Spółce do dnia 5 stycznia 2015 r.

Powód upominał się u Ł. S. w kwestii zawarcia z nim umowy o pracę przez pozwaną Spółkę. Rozmawiał też w tej kwestii z prezesem pozwanej Spółki. Ostatecznie jednak nigdy nie przedstawiono mu żadnej umowy o pracę. W pozwanej Spółce część pracowników pracowała na podstawie umów o pracę, a część na podstawie umów cywilnoprawnych. Prezes pozwanej Spółki czasem obiecywał zawarcie umowy o pracę, do czego ostatecznie jednak nie dochodziło. Bezpośrednim przełożonym powoda był D. G., który był operatorem malowarki. D. G. wydawał powodowi polecenia. Powód otrzymywał codziennie polecenia z biura gdzie ma danego dnia jechać i pracować. Powód nie miał własnych narzędzi pracy, otrzymywał te narzędzia od pracodawcy. Powód musiał zgłaszać się do Ł. S., gdy chciał wyjść wcześniej z pracy, albo wziąć wolne. Powód nie zatrudniał żadnych pracowników, nie posługiwał się przy pracy dla pozwanej

Spółki żadnymi podległymi mu pracownikami, a także nie posiadał jakichkolwiek maszyn służących wykonywaniu pracy dla pozwanej.

Pracownicy pozwanego, w tym powód, pracowali zwykle ponad 8 godzin dziennie, często pracowali od godziny 7 rano do godziny 17, 18, 19 wieczorem. Zdarzało się też, że pracowali w nocy. Czasem pracowali też w soboty. Pracownicy pozwanej Spółki mieli wynagrodzenie za pracę naliczane w zależności od liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu, mieli bowiem ustaloną godzinową stawkę wynagrodzenia. W celu obliczenia należnego i wynagrodzenia wypełniane były karty pracy za każdy miesiąc, gdzie wpisywano godziny przepracowane przez danego pracownika w danym dniu. Oprócz wspomnianych kart pracy pozwana prowadziła jeszcze listy obecności, które nie zawierały godzin pracy i były podpisywane tylko przez osoby, które miały z pozwaną zawartą pisemną umowę o pracę.

Powód w maju 2014 r. przepracował łącznie 237 godzin, co przy stawce 10,00 zł netto za godzinę dało wynagrodzenie w kwocie 2.370,00 zł netto. W czerwcu 2014 r. przepracował on łącznie 251,5 godziny, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.515,00 zł netto. W lipcu 2014 r. przepracował on łącznie 259,5 godziny, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.595,00 zł netto. W sierpniu 2014 r. przepracował on łącznie 218,5 godziny, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.185,00 zł netto. We wrześniu 2014 r. przepracował on łącznie 255 godzin, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.550,00 zł netto. W październiku 2014 r. przepracował on łącznie 241,5 godziny, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.415,00 zł netto. W listopadzie 2014 r. przepracował on łącznie 217 godzin, co daje wynagrodzenie w kwocie 2.170,00 zł netto. W styczniu 2015 r. powód przepracował dwa dni, pracując w piątek 2 stycznia przez 10 godzin oraz w poniedziałek 5 stycznia również przez 10 godzin. Wynagrodzenie powoda było ustalone w stawce godzinowej – 10,00 zł netto za godzinę pracy. Powód otrzymywał swoje wynagrodzenie w gotówce – przekazywano mu kopertę z pieniędzmi. Wynagrodzenie powoda było różne – zarabiał on około 2.500,00 zł – 3.000,00 zł miesięcznie. Pracownicy pozwanego, w tym powód, otrzymywali za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową umówioną stawkę 10,00 zł, nie dostawali żadnego dodatku za pracę w nadgodzinach ponad tą stałą stawkę godzinową. Wynagrodzenie za pracę było pracownikom wypłacane gotówką w kopercie, pracownicy, którzy mieli zawartą umowę o pracę również dostawali wynagrodzenie w kopercie, było to wynagrodzenie przekraczające kwotę wpisaną w treści umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z następujących dokumentów: umowy o dzieło z dnia 25 kwietnia 2014 r., załącznika nr: 1 do umowy o dzieło, oświadczenia powoda do umowy o dzieło, umowy o dzieło z dnia 2 czerwca 2014 r. oraz pisma z PUP w O.. Sąd Rejonowy nie uznał wiarygodności notatki, która miała potwierdzać, że prezes pozwanej Spółki wypłacił powodowi kwotę w wysokości 1.700,00 zł. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że argumentacja pozwanej Spółki opierała się na tym, że powód pomimo wypłaty powyższej kwoty nie zgłosił się z rachunkiem do pozwanej Spółki, a współpraca z nim poza tą jedną umową o dzieło, która zakończyła się w dniu 30 maja 2014 r. nie była kontynuowana. Tymczasem z ustaleń Sądu I instancji wynika, że pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o dzieło na następujący po dniu 2 czerwca 2014 r. okres, co przeczy rzekomemu oburzeniu pozwanej, co do nieprzedstawienia rachunku przez powoda. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w rzeczywistości strony nie rozliczały się na podstawie jakichkolwiek rachunków, a wynagrodzenie powoda rzeczywiście mu wypłacane nie miało nic wspólnego z kwotą wskazaną w treści umowy o dzieło, ale było wyliczane, jako iloczyn stawki godzinowej w wysokości 10,00 zł netto za godzinę i liczby przepracowanych w danym miesiącu godzin.

Odnosnie zeznań świadków M. T. i D. G. Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne, pomimo dokumentów i argumentacji pozwanego, zmierzającej do wykazania niewiarygodności świadków. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwany przedstawił notatkę, z której miało wynikać, że D. G. i M. T. byli odpowiedzialni za kradzież farby pozwanego. W ocenie Sądu I instancji jednak pozwany nie zdołał udowodnić, że faktycznie zarówno świadek M. T., jak i świadek D. G. popełnili przestępstwo na szkodę pozwanego. Jednocześnie samo rozwiązanie stosunku pracy z tymi dwoma świadkami nie może samo przez się stanowić o niemożności uznania ich zeznań za wiarygodne. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że stan faktyczny wyłaniający się z zeznań świadków D. G. i M. T. znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka M. J., który ani nie był zamieszany w jakąkolwiek domniemaną kradzież farby, ani też pozwany nie wykazywał, że pomiędzy nim a tym świadkiem istnieje jakiś konflikt. Ponadto, Sąd Rejonowy zważył, że niektóre fakty wyłaniające się z zeznań świadków M. T. i D. G. znajdują też częściowe potwierdzenie w zeznaniach świadka A. W., który przyznał,

że pracował w pozwanej Spółce bez żadnej umowy, zaś wynagrodzenie było mu wypłacane gotówką przez prezesa pozwanej Spółki.

Jednocześnie Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne zeznań świadków: A. D., R. J., T. K. i K. N.. Sąd I instancji wskazał, że zeznania tych świadków są zaskakująco zgodne, albowiem wszyscy świadkowie potwierdzili, że nie pracowali w godzinach nadliczbowych, nie było żadnych list z zaznaczonymi godzinami pracy, nie mają też żadnych informacji o godzinach pracy powoda, a wynagrodzenie było wypłacane na ich rzecz przelewem na konto. Sąd Rejonowy zdecydował się dać wiarę świadkom, którzy nie są już pracownikami pozwanej Spółki, a odmówić tej wiary zeznaniom świadków, będących w chwili składania zeznań pracownikami pozwanej. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że w toku postępowania ukształtowały się dwie wersje stanu faktycznego. Sąd Rejonowy zważył, że pierwsza wersja stanu faktycznego, wynikająca z zeznań uznanych za wiarygodne, w tym zeznań powoda, pokazuje, że pozwana zatrudniała pracowników czasem bez umowy, a czasem podpisywała z nimi umowy o dzieło, których zapisy nie były w rzeczywistości respektowane, a pracownicy pracowali w nadgodzinach, które były poświadczane na kartach pracy z zaznaczeniem godzin pracy w poszczególnych dniach, co z kolei służyło rozliczeniu z pracownikami, gdyż mieli oni zarabiać według stawki godzinowej. Druga wersja, wynikająca z zeznań świadków uznanych przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne, pokazuje, że w rzeczywistości nie było żadnych kart godzinowych, nikt nie pracował w nadgodzinach, chyba że sporadycznie, co zaraz było odbierane w postaci dni wolnych, a wynagrodzenie było przelewane na konto. Całokształt materiału dowodowego przemawiał w ocenie Sądu Rejonowego za uznaniem wiarygodności tej pierwszej wersji zdarzeń. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że oprócz dwóch świadków, których wiarygodność pozwana starała się podważyć, wskazując na ich konflikt z pracodawcą (D. G. i M. T.), a także zeznań świadka M. K., który jest synem powoda, wersja ta znajduje potwierdzenie też w zeznaniach świadka M. J., a także częściowo w zeznaniach świadka A. W.. Jednocześnie zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób było uznać, aby powód rzeczywiście w ramach swej umowy o dzieło miał się rozliczać z pozwanym po przedstawieniu rachunku, jak to w tej umowie zostało opisane, albowiem pomimo braku jakiegokolwiek rachunku i pomimo udawanego oburzenia pozwanego, który w odpowiedzi na pozew wskazał, że wypłacił powodowi kwotę z umowy o dzieło, a w zamian nie dostał rachunku, pozwany zawarł z powodem kolejną umowę o dzieło. Oznacza to, że dla pozwanego nie stanowiło żadnego problemu, że powód nie przedstawił tego rachunku i pozwany dalej zatrudniał powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, fakt ten przemawia za uznaniem, że w rzeczywistości zapis z umowy o dzieło dotyczący rozliczeń opartych o przedstawiony przez powoda rachunek, był zapisem martwym, a co za tym idzie należało poszukać prawdziwego sposobu rozliczania się powoda z pozwanym. Takim sposobem, potwierdzonym w zeznaniach wskazanych już wyżej świadków, było rozliczanie się za pomocą stawki godzinowej, które uzależnione było od liczby przepracowanych w ciągu danego miesiąca godzin. Aby z kolei ustalić ilość tych godzin pracy koniecznym było prowadzenie dokumentacji pracowniczej opisującej ilość godzin przepracowanych w konkretnych dniach. Sąd Rejonowy wskazał, że wskazuje to na kolejny argument przemawiający za uznaniem prawdziwości słów świadków mówiących o kartach pracy z zaznaczeniem godzin pracy, a także za uznaniem prawdziwości tych kart pracy, potwierdzonych przez świadka D. G.. Te karty pracy potwierdzają również pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto Sąd I instancji miał na uwadze dalsze nieścisłości i oczywiste sprzeczności w argumentacji pozwanego oraz w zeznaniach jednego ze świadków wspierających wersję przedstawioną przez pozwanego, a mianowicie świadka M. Z.. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek M. Z. zeznała, że powód pracował tylko do dnia 30 maja 2014 r., co stoi w oczywistej sprzeczności z umową o dzieło z dnia 2 czerwca 2014 r. Dalej świadek konsekwentnie powtarzała tezę z niewystawieniem rachunku przez powoda i wypłaceniem mu kwoty w wysokości 1.700,00 zł, której nieprawdziwość została już wykazana powyżej. Świadek wskazała wreszcie również, że powód pracował sam. Takie twierdzenie zaś, jakkolwiek zdaje się znajdować potwierdzenie w zeznaniach innych, aktualnych pracowników pozwanej Spółki, jest jednak sprzeczne ze stanowiskiem wyrażonym przez pełnomocnika pozwanej na rozprawie w dniu 1 marca 2017 r., kiedy pełnomocnik wskazał, że powód pracował w grupie i nie był osobą upoważnioną do odbioru znaków, ani nie był za nie odpowiedzialny, gdyż to należało do obowiązków majstra. Zdaniem Sądu Rejonowego stoi to oczywistej w sprzeczności zarówno z charakterystyką umowy o dzieło, która zakładała samodzielne wykonanie pracy przez powoda, a więc samodzielne odebranie znaków drogowych, jak też i z dalszymi zeznaniami świadka M. Z., która stwierdziła, że powód otrzymywał znaki, które miał sam zamontować. W ocenie Sądu Rejonowego, z powyższego wynikają liczne sprzeczności i niespójności w argumentacji strony pozwanej,

które dodatkowo osłabiają wiarygodność wersji stanu faktycznego, zgodnej ze stanowiskiem pozwanej Spółki oraz wynikającej z zeznań świadków M. Z., A. D., R. J., T. K. i K. N..

Sąd Rejonowy, kierując się doświadczeniem życiowym, zasadami logicznego rozumowania oraz analizą całościową stanu faktycznego i porównaniem wyników tej analizy z dwoma wskazanymi powyżej wersjami stanu faktycznego lansowanymi przez dwie grupy świadków, uznał za wiarygodne zeznania świadków: M. J., M. T., D. G. w całości, a także za wiarygodne w części zeznania świadków M. K., A. W. oraz samego powoda P. K.. Odnośnie zeznań świadka M. J. Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek ten potwierdził praktykę zatrudniania pracowników przez pozwanego bez zawierania z nimi pisemnej umowy o pracę. Taki fakt znajduje też potwierdzenie w zeznaniach świadka A. W.. Zeznania ww. świadka M. J. pozwalają również na potwierdzenie wersji powoda w zakresie okresu jego zatrudnienia w pozwanej Spółce, gdyż świadek wskazał, że jeszcze w grudniu 2014 r. powód pracował w pozwanej. Potwierdza to również, przy braku innych umów pomiędzy powodem, a pozwaną, że powód pracował przez pewien okres czasu bez żadnej umowy, czy to o pracę, czy też cywilnoprawnej. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne karty pracy i na ich podstawie ustalił czas pracy powoda w objętym niniejszą sprawą okresie. Odnośnie list obecności, Sąd I instancji miał na uwadze, że pozwany prowadził te listy jedynie dla celów ewidencyjnych, co do osób zatrudnionych na podstawie pisemnych umów o pracę. Powód zaś miał z pozwanym początkowo podpisaną umowę o dzieło, potem zaś pracował bez żadnej umowy, stąd też pozwany nie umieszczał go na tych listach obecności. Jednocześnie w pozwanej Spółce prowadzone były godzinowe karty pracy, które służyły wyliczeniu należnego pracownikom wynagrodzenia, w tym również i tym zatrudnianym na podstawie umowy o pracę.

W związku z uznaniem za wiarygodne wskazanych powyżej zeznań świadków, Sąd Rejonowy jednocześnie odmówił wiarygodności w całości zeznaniom świadków: M. Z., A. D., R. J., T. K. i K. N.. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka A. W. w zakresie wskazywanego przez niego okresu zatrudnienia, a także w zakresie, w jakim świadek stwierdził, że nie pracował w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że z uznanych za wiarygodne kart pracy wynika, że świadek jednak pracował przez dłuższy okres w pozwanej Spółce, pracował on również w nadgodzinach. Odnośnie zeznań świadka M. K., Sąd Rejonowy miał na uwadze, że większość zeznań tego świadka dotyczyła jego pracy w pozwanej Spółce, co miało miejsce w 2013 r., stąd też nie sposób na tej podstawie ustalić warunków pracy powoda, chociażby w zakresie ewidencji czasu pracy. Świadek ten jednocześnie zeznawał na okoliczności pracy powoda, wskazując chociażby na godziny pracy powoda, o których wiedział dlatego, że podwoził powoda do pracy i odbierał go z pracy. Odnośnie zeznań powoda P. K. Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim powód zeznał, że pracodawca nie wypłacał w ogóle wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że z uznanych w tym zakresie za wiarygodne zeznań świadka M. J. wynika, że pracownicy otrzymywali od pozwanej Spółki stawkę w wysokości 10,00 zł netto za każdą godzinę przepracowaną, w tym też za godzinę nadliczbową, co oznacza, że powód jednak otrzymywał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz nie otrzymywał on dodatku, należnego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy nie oparł się na dowodzie z protokołu kontroli PIP, mając na uwadze, że kontrola ta została przeprowadzona w listopadzie 2015 r., a więc po 11 miesiącach od ustania zatrudnienia powoda i nie może skutecznie odnosić się do sytuacji prawnej i faktycznej powoda podczas jego zatrudnienia. Sąd I instancji ponadto oparł się na dowodach ze zdjęć, które to zdjęcia dodatkowo podważyły wiarygodność świadków A. W., A. D., K. N.. Ze zdjęć tych wynika bowiem, że pracownicy ci pracowali długo z powodem, pracowali też w nadgodzinach, przebywając w pracy chociażby po godzinie 20:00. Ponadto data i godzina zdjęć potwierdzają również pośrednio wiarygodność kart pracy z zaznaczonymi godzinami pracy.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie sposobu zakończenia stosunku pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rozpoznając w pierwszej kolejności roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że ewentualne ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami ma istotne znaczenie dla pozostałych roszczeń powoda, które są roszczeniami związanymi z istnieniem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód w niniejszej sprawie wniósł o zasądzenie na swoją rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednak nie wyczerpuje to całkowicie jego interesu prawnego w odrębnym ustaleniu istnienia stosunku pracy. Roszczenie to nie jest bowiem jedynym roszczeniem wynikającym, czy związanym z istnieniem stosunku pracy, wobec czego mogą się w przyszłości po ustaleniu stosunku pracy zaktualizować inne potencjalne roszczenia powoda. W związku z powyższym, Sąd I instancji uznał, że interes prawny powoda w niniejszej sprawie istniał obiektywnie. Aby rozstrzygnąć w niniejszej sprawie, czy strony łączył stosunek pracy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał na to, jakie są przesłanki, które przemawiają za istnieniem takiego stosunku prawnego i odróżniają go jednocześnie od stosunku cywilnoprawnego. Z analizy regulacji art. 22 § 1 k.p. wynika, że cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia. Co do wykonywania pracy przez powoda osobiście Sąd Rejonowy ustalił, że powód w rzeczywistości nie posługiwał się innymi pracownikami do wykonania zleconego mu dzieła, w treści zaś samej umowy o dzieło brak jest jakiegokolwiek zapisu dotyczącego, czy to osobistego świadczenia pracy, czy też posługiwania się innymi osobami. Jedynie z oświadczenia, znajdującego się na k. 27 akt sprawy wynika, że powód podpisał, że posiada własne maszyny oraz, że pracownicy, którzy będą wykonywali dzieło posiadają wszelkie przeszkolenia, co mogłoby przemawiać za tym, że mógł się on posłużyć innymi pracownikami w celu realizacji dzieła. W ocenie Sądu Rejonowego jednak oświadczenie to nie może służyć, jako podstawa do ustalenia prawdziwego charakteru świadczenia pracy przez powoda. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że zapis w tym oświadczeniu o dysponowaniu przez powoda odpowiednimi maszynami, czy narzędziami w rzeczywistości był tylko pustym słowem. Powód nie miał żadnych narzędzi i pobierał wszelkie potrzebne mu do pracy narzędzia od pozwanego, co potwierdził w zeznaniach świadek D. G..

Sąd Rejonowy zważył, że miejsce i czas pracy były również powodowi wyznaczane przez pracodawcę, co wynika z zeznań świadka D. G., który zeznał, że „to biuro wydawało polecenia, gdzie mamy jechać i malować”. Stwierdził także, że kolejną przesłanką istnienia stosunku pracy jest charakterystyczne pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że powód miał wydawane polecenia przez D. G., który był operatorem malowarki, powód zaś pomagał przy malowaniu, był pomocnikiem. Powód pobierał wszelkie narzędzia pracy od pozwanego, nie posiadał swoich własnych narzędzi pracy. Sąd I instancji ustalił również, na podstawie zeznań powoda, że musiał on zgłaszać do pracownika pozwanej L. S. chęć wzięcia dnia wolnego albo wcześniejszego wyjścia z pracy. Powyższe świadczy o tym, że powód nie miał charakterystycznej dla stosunków cywilnoprawnych swobody w świadczeniu pracy, ale jego podporządkowanie pracodawcy nosiło znamiona podporządkowania pracowniczego, właściwego dla stosunku pracy. Sąd I instancji odniósł się również do kwestii zgodnego oświadczenia woli stron. Wskazał, iż nie ulega wątpliwości, że powód podpisał umowę o dzieło, co więcej w toku swych zeznań wskazał on, że sam chciał podpisać kolejną umowę o dzieło, ponieważ chciał ją zgłosić do Urzędu Pracy. W ocenie Sądu Rejonowego jednak nie wynika stąd, aby zgodną wolą stron i pozwanej Spółki było zawarcie umowy o dzieło. Powód podkreślał bowiem, że obie strony były świadome tego, że umowa ta „nie jest traktowana poważnie”, ponadto powód nie składał żadnych rachunków z tytułu umowy o dzieło, co świadczy o tym, że ani on ani pracodawca rzeczywiście nie traktowali umowy o dzieło, jako faktycznie regulującej ich stosunek prawny. Co prawda Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w toku postępowania pozwana argumentowała, że powód nie przedstawił rachunku do umowy o dzieło, co miało wykazywać

rzekome oburzenie pozwanej niewykonaniem zobowiązania z umowy o dzieło przez powoda, jednak jednocześnie Sąd I instancji miał na uwadze, że pomimo braku tego rachunku, pozwana zdecydowała się na zawarcie z powodem kolejnej umowy o dzieło na następny okres. Przemawia to więc przeciwko udawanemu oburzeniu pozwanej na brak rachunku ze strony powoda i każe widzieć w tym jedynie strategię procesową strony pozwanej, która to zresztą strategia rozmija się z rzeczywistością, powód bowiem przedstawił kolejną umowę o dzieło, którą podpisał z pozwaną na okres od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. pomimo, że pozwana wskazywała, że po dniu 30 maja 2014 r. powód już dla niej nie pracował. W tej sytuacji – w ocenie Sądu Rejonowego - widać, że pozwana pomimo swego rzekomego oburzenia brakiem rachunku od powoda zawarła z nim jednak kolejną umowę.

Reasumując powyższe, nie sposób uznać w ocenie Sądu Rejonowego, aby zgodna wola stron przemawiała za chęcią zawarcia przez obie strony umowy o dzieło. Ponadto należy zauważyć, że stosunek prawny istniejący pomiędzy stronami miał wszelkie cechy stosunku pracy, w tym najbardziej charakterystyczną – podporządkowanie pracownicze powoda swemu pracodawcy i osobom go reprezentującym. Jak zaś wskazuje regulacja z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Na tej podstawie Sąd Rejonowy ustalił, że powoda z pozwaną Spółką łączył stosunek pracy. Stosunek ten uległ rozwiązaniu z dniem 5 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód wnosił o ustalenie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W toku postępowania powód nie wykazał w żaden sposób, że faktycznie doszło do jakiegokolwiek porozumienia pomiędzy nim, a pozwanym w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Stąd też Sąd I instancji uznał, że powód nie udowodnił, że umowa o pracę została rozwiązana w taki właśnie sposób, wobec czego jego powództwo w tym zakresie należało oddalić. W dalszej kolejności, Sąd I instancji przeszedł do rozważenia zasadności roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W toku postępowania powód przedłożył karty pracy z zaznaczeniem poszczególnych dni i godzin pracy, pozwany jednak argumentował, że takie karty nie istniały, a pracownicy podpisali się tylko na listach obecności z zaznaczeniem jedynie poszczególnych dni pracy, a nie godzin pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle powyższego, karty pracy są wiarygodne. Sąd I instancji oparł się w zakresie ustalenia liczby godzin nadliczbowych właśnie na tych przedstawionych przez powoda godzinowych kartach pracy. Sąd Rejonowy nie dał jednocześnie wiary zeznaniom świadków A. D., R. J., T. K. i K. N., którzy zeznali, że nigdy takich kart nie widzieli i ich nie wypełniali. Świadczenie ci bowiem w ocenie Sądu Rejonowego nie są wiarygodni, co zostało wskazane w części uzasadnienia dotyczącej oceny dowodów. Odnośnie wynagrodzenia Sąd Rejonowy ustalił, że powód miał umówioną z pozwanym stawkę godzinową w wysokości 10,00 zł. Taka stawka była stosowana nie tylko wobec powoda, ale również i wobec innych osób, z którymi pozwana podpisywała umowy o dzieło (zeznania świadka M. J.). Przechodząc do właściwego obliczenia należności powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. nadgodziny należy podzielić na te, za które należy się pracownikowi dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia (stawki godzinowej) oraz na te, za które należy mu się dodatek w wysokości 50%. W niniejszej sprawie Sąd I instancji ustalił, że powód pracował w nadgodzinach w nocy oraz w nadgodzinach wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, za które należy mu się dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, zaś za pozostałe nadgodziny, wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu pracy należy mu się dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda, że za każdą godzinę pracy u pozwanego otrzymywał on umówioną z pracodawcą stawkę godzinową w wysokości 10,00 zł za godzinę. Była to, jak to określił powód, stawka netto. Powód nie wskazywał jednak w toku postępowania dowodów, ani nie wywodził, co do rozliczeń z urzędem skarbowym, czy z ZUS-em, stąd też Sąd Rejonowy uznał, że zasadnym jest uznanie, że wynagrodzenie za każdą godzinę pracy, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, zostało powodowi wypłacone. Wobec powyższego, Sąd I instancji uznał, że przedmiotem roszczenia powoda jest w istocie dodatek za pracę w nadgodzinach, wynoszący 50% lub 100% jego stawki godzinowej. Stawka godzinowa, jak to już wyżej wskazano, została ustalona na kwotę 10,00 zł netto. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zasądza się wynagrodzenie w kwocie brutto, stąd też podaną przez powoda kwotę netto Sąd Rejonowy określił w kwocie brutto. Stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wyniosła więc 12,73 zł brutto.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że za każdą godzinę nadliczbową przepracowaną z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy powodowi należy się dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia godzinowego. Z kolei za każdą nadgodzinę

przepracowaną ponad tygodniowy wymiar czasu pracy oraz za każdą nadgodzinę przepracowaną w nocy należy mu się dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia godzinowego (art. 151¹ § 1 pkt. 1 lit. a i § 2 k.p.). Jako normy dobowe i tygodniowe, Sąd Rejonowy przyjął normę 8-godzinną, jako normę dobową i normę 40-godzinną jako normę tygodniową, zgodnie z art. 129 § 1 k.p. Obliczając przekroczenia normy tygodniowej, Sąd I instancji przyjął metodę, zgodnie z którą najpierw od liczby wszystkich godzin pracy powoda w danym miesiącu należy odjąć liczbę godzin pracy wynikających z normy dobowej i tygodniowej z art. 129 § 1 k.p. Uzyskany w ten sposób wynik, a więc liczba godzin ponad normę miesięczną, zdaniem Sądu I instancji stanowić będzie liczbę godzin nadliczbowych w danym miesiącu. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że w toku postępowania nie zostało wykazane, aby powód miał okres rozliczeniowy dłuższy niż miesiąc, dlatego też godziny nadliczbowe należy obliczać, co do miesięcznego okresu rozliczeniowego. Następnie od liczby wszystkich nadgodzin należy odjąć liczbę nadgodzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Wobec braku innych regulacji wewnętrznych pracodawcy, Sąd Rejonowy przyjął w niniejszym postępowaniu, że powód powinien pracować w pięciodniowym tygodniu pracy liczoną od poniedziałku do piątku. Stąd też, jako liczbę nadgodzin, wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, Sąd I instancji potraktował liczbę godzin pracy wykraczającą ponad 8 godzin w tych dniach tygodnia. Po odjęciu od liczby wszystkich nadgodzin liczby nadgodzin wynikających z przekroczenia normy dobowej otrzymany wynik, Sąd I instancji potraktował, jako przekroczenie normy tygodniowej. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wśród nadgodzin dobowych niektóre mogą być jednocześnie godzinami przypadającymi w nocy, a więc za nie również należy się powodowi dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższy wzór obliczeniowy, Sąd Rejonowy przeszedł do kwestii samych obliczeń. W oparciu o dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy, Sąd Rejonowy ustalił, że w miesiącu maju 2014 r. powód przepracował łącznie 237 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 160 godzin ($237 \text{ h} - 160 \text{ h} = 77 \text{ h}$). Z powyższego wynika, że powód przepracował w maju 2014 r. łącznie 77 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy odjął liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 57,5 godziny ($77 \text{ h} - 57,5 \text{ h} = 19,5 \text{ h}$). Powód przepracował więc w maju 2014 r. 19,5 godzin kwalifikowanych, jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy zważył również, że powód przepracował w maju 2014 r. 4 nadgodziny nocne – 1 nadgodzinę dnia 20 maja 2014 r., kiedy powód pracował od 7 rano do 22 wieczorem, 2 nadgodziny dnia 30 maja 2014 r., gdy powód pracował od 6 rano do 22 wieczorem oraz 1 nadgodzinę dnia 31 maja 2014 r., gdy pracował od 6 rano do 15:30. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że jako nadgodziny przepracowane w nocy mogą być kwalifikowane tylko godziny jednocześnie przepracowane w nocy i przekraczające dobowy lub tygodniowy wymiar czasu pracy. Za porę nocną zaś Sąd Rejonowy przyjął porę od godziny 21 wieczorem do godziny 7 rano, zgodnie z art. 151⁷ § 1 k.p. Reasumując powyższe, w maju 2014 r. powód przepracował 4 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe w nocy), co dało kwotę 50,92 zł ($4 \times 12,73 \text{ zł} = 50,92 \text{ zł}$), 7,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, pomniejszone o jedną nadgodzinę pracy w nocy w sobotę 31 maja 2014 r.), co dało kwotę 95,48 zł ($7,5 \times 12,73 \text{ zł} = 95,48 \text{ zł}$), 54,5 godziny nadliczbowe z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej pomniejszone o 3 nadgodziny, które były godzinami pracy w nocy w dniach 20 maja (wtorek) i 30 maja (piątek)), co dało kwotę 346,89 zł ($54,5 \times 6,365 \text{ zł} = 346,89 \text{ zł}$). Na tej podstawie, Sąd Rejonowy ustalił, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za maj 2014 r. wynosi ostatecznie 493,29 zł ($50,92 \text{ zł} + 95,48 \text{ zł} + 346,89 \text{ zł} = 493,29 \text{ zł}$). W miesiącu czerwcu 2014 r. powód przepracował łącznie 251,5 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 160 godzin ($251,5 \text{ h} - 160 \text{ h} = 91,5 \text{ h}$). Z powyższego wynika zatem, że powód przepracował w czerwcu 2014 r. łącznie 91,5 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy odjął liczbę godzin, wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 58 godzin ($91,5 \text{ h} - 58 \text{ h} = 33,5 \text{ h}$). Powód przepracował więc w czerwcu 2014 r. 33,5 godziny kwalifikowane jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Reasumując powyższe, w czerwcu 2014 r. powód przepracował 33,5 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy), co dało kwotę 426,46 zł ($33,5 \times 12,73 \text{ zł} = 426,46 \text{ zł}$), 58 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej), co dało kwotę 369,17 zł ($58 \times 6,365 \text{ zł} = 369,17 \text{ zł}$). Na tej podstawie, Sąd Rejonowy ustalił, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za czerwiec 2014 r. wynosi ostatecznie 795,63 zł

(426,46 zł + 369,17 zł = 795,63 zł). W miesiącu lipcu 2014 r. powód przepracował łącznie 259,5 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 184 godziny (259,5 h – 184 h = 75,5 h). Z powyższego wynika, że powód przepracował w lipcu 2014 r. łącznie 75,5 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy odjął liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 58,5 godzin (75,5 h – 58,5 h = 17 h). Powód przepracował więc w lipcu 2014 r. 17 godzin kwalifikowanych, jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Reasumując powyższe, w lipcu 2014 r. powód przepracował 17 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy), co dało kwotę 216,41 zł (17 x 12,73 zł = 216,41 zł), 58,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej), co dało kwotę 372,35 zł (58,5 x 6,365 zł = 372,35 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za lipiec 2014 r. wyniósł zatem ostatecznie 588,76 zł (216,41 zł + 372,35 zł = 588,76 zł). W miesiącu sierpniu 2014 r. powód przepracował łącznie 218,5 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 160 godzin (218,5 h – 160 h = 58,5 h). Z powyższego wynika zatem, że powód przepracował w sierpniu 2014 r. łącznie 58,5 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy odjął liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 57 godzin (58,5 h - 57 h = 1,5 h). Powód przepracował więc w sierpniu 2014 r. 1,5 godziny kwalifikowanych, jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy zważył również, że powód przepracował w sierpniu 2014 r. łącznie 3 nadgodziny nocne – 2,5 nadgodziny dnia 6 sierpnia 2014 r., kiedy powód pracował od 6 rano do 22:30 wieczorem oraz 0,5 nadgodziny dnia 22 sierpnia 2014 r., gdy pracował od 20:00 wieczorem do 4:30 rano. Reasumując powyższe, w sierpniu 2014 r. powód przepracował 3 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe w nocy), co dało kwotę 38,19 zł (3 x 12,73 zł = 38,19 zł), 1,5 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy), co dało kwotę 19,10 zł (1,5 x 12,73 zł = 19,10 zł), 54 godziny nadliczbowe z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej pomniejszone o 3 nadgodziny, które były godzinami pracy w nocy w dniach 6 sierpnia (środa) i 22 sierpnia (piątek), co dało kwotę 343,71 zł (54 x 6,365 zł = 343,71 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za sierpień 2014 r. wyniósł więc ostatecznie 401,00 zł (38,19 zł + 19,10 zł + 343,71 zł = 401,00 zł). W miesiącu wrześniu 2014 r. powód przepracował łącznie 255 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 176 godzin (255 h – 176 h = 79 h). Z powyższego wynika zatem, że powód przepracował we wrześniu 2014 r. łącznie 79 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy odjął liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 69 godzin (79 h - 69 h = 10 h).

Powód przepracował we wrześniu 2014 r. 10 godzin kwalifikowanych jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy zważył również, że powód przepracował we wrześniu 2014 r. łącznie 10,5 nadgodzin nocnych – 7,5 nadgodziny dnia 3 września 2014 r., kiedy powód pracował od 7:00 rano do 4:30 rano dnia następnego, 1,5 nadgodziny dnia 4 września 2014 r., gdy powód pracował od 19:00 wieczorem do 3:00 rano dnia następnego oraz 1,5 nadgodziny dnia 20 września, gdy powód pracował od 18:00 wieczorem do 22:30 wieczorem. Reasumując powyższe, we wrześniu 2014 r. powód przepracował 10,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe w nocy), co dało kwotę 133,67 zł (10,5 x 12,73 zł = 133,67 zł), 8,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy pomniejszone o 1,5 nadgodziny, które były godzinami pracy w nocy w dniu 20 września (sobota), co dało kwotę 108,21 zł (8,5 x 12,73 zł = 108,21 zł), 60 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej pomniejszone o 9 nadgodzin, które były godzinami pracy w nocy w dniach 3 września (środa) i 4 września (czwartek), co dało kwotę 381,90 zł (60 x 6,365 zł = 381,90 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za wrzesień 2014 r. wyniósł zatem ostatecznie 623,78 zł (133,67 zł + 108,21 zł + 381,90 zł = 623,78 zł). Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że we wrześniu 2014 r. powód pracował też w godzinach nocnych dnia 5 września w piątek (praca od 19:00 wieczorem do 3:00 rano dnia następnego), jednak praca tego dnia wyniosła łącznie 8 godzin, a więc nie doszło do przekroczenia dobowej normy czasu pracy, stąd też nie wystąpiły nadgodziny, a dodatek w wysokości 100% nie przysługuje za każdą godzinę pracy w nocy (inaczej niż dodatek z art. 1518 § 1 KP), a jedynie za nadgodzinę przepracowaną w nocy. W miesiącu październiku 2014 r. powód przepracował łącznie 241,5 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 184 godzin (241,5 h – 184 h = 57,5 h). Z powyższego wynika, że powód przepracował w październiku 2014 r. łącznie 57,5 godzin nadliczbowych. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych Sąd Rejonowy

odjął liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 50 godzin ($57,5 \text{ h} - 50 \text{ h} = 7,5 \text{ h}$). Powód przepracował więc w październiku 2014 r. 7,5 godzin kwalifikowanych, jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy zważył również, że powód przepracował w październiku 2014 r. 2 nadgodziny nocne dnia 18 października 2014 r., kiedy powód pracował od 5:00 rano do 14:30 po południu. Reasumując powyższe, w październiku 2014 r. powód przepracował 2 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe w nocy), co dało kwotę 25,46 zł ($2 \times 12,73 \text{ zł} = 25,46 \text{ zł}$), 5,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy pomniejszone o 2 nadgodziny, które były godzinami pracy w nocy w dniu 18 października (sobota), co dało kwotę 70,02 zł ($5,5 \times 12,73 \text{ zł} = 70,02 \text{ zł}$), 50 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej), co dało kwotę 318,25 zł ($50 \times 6,365 \text{ zł} = 318,25 \text{ zł}$). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za październik 2014 r. wyniósł zatem ostatecznie 413,73 zł ($25,46 \text{ zł} + 70,02 \text{ zł} + 318,25 \text{ zł} = 413,73 \text{ zł}$). W miesiącu listopadzie 2014 r. powód przepracował łącznie 217 godzin, norma na ten miesiąc wynosiła zaś 144 godziny ($217 \text{ h} - 144 \text{ h} = 73 \text{ h}$). Z powyższego wynika zatem, że powód przepracował w listopadzie 2014 r. łącznie 73 godziny nadliczbowe. Od liczby wszystkich godzin nadliczbowych należy Sąd Rejonowy odjąć liczbę godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli 48,5 godziny ($73 \text{ h} - 48,5 \text{ h} = 24,5 \text{ h}$). Powód przepracował w listopadzie 2014 r. 24,5 godziny kwalifikowane, jako nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Reasumując więc powyższe w listopadzie 2014 r. powód przepracował 24,5 godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy), co dało kwotę 311,89 zł ($24,5 \times 12,73 \text{ zł} = 311,89 \text{ zł}$), 48,5 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50% (godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej), co dało kwotę 308,70 zł ($48,5 \times 6,365 \text{ zł} = 308,70 \text{ zł}$). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych należny powodowi za listopad 2014 r. wyniósł zatem ostatecznie 620,59 zł ($311,89 \text{ zł} + 308,70 \text{ zł} = 620,59 \text{ zł}$). Wreszcie, Sąd I instancji zważył, że jak wynika z kart pracy ze stycznia 2015 r. powód przepracował jedynie dwa dni, w których pracował po 10 godzin, a więc z dwugodzinnym przekroczeniem normy dobowej. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że powodowi należy się dodatek w wysokości 50% stawki godzinowej za łącznie 4 godziny nadliczbowe przepracowane w styczniu 2015 r., co dało kwotę 25,46 zł ($4 \times 6,365 \text{ zł} = 25,46 \text{ zł}$).

Odnośnie okresu od grudnia 2014 r. do kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód nie przedstawił kart pracy dotyczących tych miesięcy, nie zdołał więc udowodnić ściśle liczby godzin przepracowanych w tych miesiącach. Sąd I instancji jednak jednocześnie zauważył, że co do pozostałych miesięcy powód zdołał wykazać dokładne godziny swej pracy. Z materiału dowodowego nie wynika zaś, aby w kwietniu 2014 r. i w grudniu 2014 r. powód miał zleconą inną pracę niż w pozostałych miesiącach. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że jakkolwiek powód nie zdołał wykazać dokładnej liczby godzin przepracowanych w kwietniu i grudniu 2014 r., to jednak zdołał wykazać, że co do zasady w tych miesiącach również wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych w podobnym wymiarze jak w pozostałych miesiącach. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwany nie przedstawił jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powoda, nie sposób było więc dokładnie ustalić, jaki był wymiar czasu pracy powoda w tych dwóch miesiącach. Zgodnie z treścią art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd I instancji w niniejszej sprawie zdecydował się zastosować ten przepis i na jego podstawie zasądził tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu i grudniu 2014 r. odpowiednią kwotę. Odpowiednią kwotą w ocenie Sądu Rejonowego była kwota wynikająca z dokonania obliczeń, co do godzin nadliczbowych na podstawie wykazu sporządzonego przez powoda i przedstawionego na k. 4 i 12 akt sprawy. I tak w kwietniu 2014 r. Sąd Rejonowy przyjął, że powód przepracował łącznie 48,5 godzin w ciągu pięciu dni pracy, jednocześnie 9,5 godziny stanowiły godziny wypracowane z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy. Biorąc pod uwagę, że w ciągu 5 dni pracy powód powinien przepracować maksymalnie 40 godzin Sąd Rejonowy uznał, że wypracował on 8,5 nadgodziny. Odejmując od liczby ogólnych nadgodzin (8,5) liczbę nadgodzin dobowych (9,5) Sąd Rejonowy otrzymał wynik ujemny, co oznacza, że w kwietniu 2014 r. u powoda nie było nadgodzin wynikających z przekroczenia norm tygodniowych. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy ustalił, że powodowi należy się dodatek w wysokości 50% za nadgodziny dobowe, a więc za 9,5 nadgodziny. Tym samym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2014 r. należny powodowi wyniósł 60,47 zł ($9,5 \times 6,365 \text{ zł} = 60,47 \text{ zł}$).

W grudniu 2014 roku z kolei z k. 12 wynika, że powód przepracował łącznie 201,5 godzin, norma dla tego miesiąca wynosiła zaś 168 godzin. Powód przepracował więc teoretycznie 33,5 nadgodzin ($201,5 - 168 = 33,5$). W rzeczywistości jednak z przekroczenia norm dobowych wynika, że powód przepracował 42,5 nadgodzin dobowych. Odejmowanie liczby nadgodzin wynikających z przekroczenia normy dobowej od liczby teoretycznej liczby nadgodzin za grudzień 2014 roku daje wynik ujemny, co oznacza, że w tym miesiącu nie wystąpiły u powoda nadgodziny wynikające z przekroczenia normy tygodniowej. Oznacza to, że powodowi należy się dodatek 50% za nadgodziny dobowe, a więc za 42,5 nadgodziny. Tym samym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2014 roku należny powodowi wynosi 270,51 zł ($42,5 \times 6,365 \text{ zł} = 270,51 \text{ zł}$).

Sąd Rejonowy przyjął, że powód powinien otrzymać łącznie tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 4.293,22 zł ($493,29 \text{ zł} + 795,63 \text{ zł} + 588,76 \text{ zł} + 401,00 \text{ zł} + 623,78 \text{ zł} + 413,73 \text{ zł} + 620,59 \text{ zł} + 25,46 \text{ zł} + 60,47 \text{ zł} + 270,51 \text{ zł} = 4.293,22 \text{ zł}$). Sąd I instancji zwrócił również uwagę, że w załączonych kartach pracy niektóre dni są dniami wolnymi od pracy dla powoda. Wobec jednak braku przekonywującej argumentacji w toku postępowania, Sąd Rejonowy nie uznał, aby te dni były dniami odbieranymi jako wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu I instancji - dni te były po prostu dniami urlopu powoda uzgodnionymi z pracodawcą, na co wskazują pośrednio zeznania samego powoda, który stwierdził, że w sprawie dni wolnych musiał uzyskać zgodę Ł. S.. Jednocześnie powód nie wskazał, aby te dni wolne miał odbierać w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynika stąd, że powodowi udzielane były dni urlopu wypoczynkowego, wobec czego Sąd Rejonowy do powyższych obliczeń przyjął wszystkie przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe, żadna godzina nadliczbowa nie została bowiem przez niego odebrana w postaci dnia wolnego.

Następnie Sąd Rejonowy odniósł się do kolejnego roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz skapitalizowanych odsetek za opóźnienie w zapłacie pełnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w toku postępowania nie zostało przez pozwanego wykazane, aby u pozwanego funkcjonował inny niż miesięczny okres rozliczeniowy, stąd też Sąd I instancji obliczył odsetki ustawowe liczone od 11 dnia następnego miesiąca po miesiącu, w którym powód przepracował daną liczbę nadgodzin. Odsetki zostały przez Sąd Rejonowy policzone jedynie od kwoty należnej tytułem dodatku za pracę w nadgodzinach, jak to już bowiem wyżej wskazano w ocenie Sądu Rejonowego powód otrzymywał za każdą godzinę pracy, w tym również za godziny nadliczbowe, swoją podstawową stawkę godzinową. Odpowiednio obliczane odsetki wyniosły więc odsetki liczone od kwoty 60,47 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień 2014 roku) od dnia 11 maja 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 9,35 zł, odsetki liczone od kwoty 493,29 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2014 r.) od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 70,80 zł, odsetki liczone od kwoty 795,63 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za czerwiec 2014 r.) od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 105,70 zł, odsetki liczone od kwoty 588,76 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2014 r.) od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 71,72 zł, odsetki liczone od kwoty 401,00 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2014 r.) od dnia 11 września 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 44,42 zł, odsetki liczone od kwoty 623,78 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień 2014 r.) od dnia 11 października 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 62,43 zł, odsetki liczone od kwoty 413,73 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2014 r.) od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 roku) – łącznie 36,84 zł, odsetki liczone od kwoty 620,59 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2014 r.) od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 48,63 zł, odsetki liczone od kwoty 270,51 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za grudzień 2014 r.) od dnia 11 stycznia 2015 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 roku) – łącznie 18,91 zł, odsetki liczone od kwoty 25,46 zł (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2015 r.) od dnia 11 lutego 2015 r. do dnia wniesienia pozwu (25 listopada 2015 r.) – łącznie 1,61 zł. Łącznie skapitalizowane na dzień wniesienia pozwu odsetki należne powodowi wynoszą 470,41 zł ($9,35 \text{ zł} + 70,80 \text{ zł} + 105,70 \text{ zł} + 71,72 \text{ zł} + 44,42 \text{ zł} + 62,43 \text{ zł} + 36,84 \text{ zł} + 48,63 \text{ zł} + 18,91 \text{ zł} + 1,61 \text{ zł} = 470,41 \text{ zł}$). Taką też kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pozwanego.

Sąd I instancji zasądził odpowiednie kwoty tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa, czyli od dnia 25 listopada 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że roszczenie z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych było już wymagalne przed dniem 25 listopada 2015 r., zaś roszczenie o zasądzenie skapitalizowany odsetek zostało ograniczone do odsetek naliczonych do dnia 25 listopada 2015 r., stąd też zasadnym było ustalenie tej daty, jako daty początkowej naliczania odsetek. Sąd Rejonowy miał na uwadze również, że powód wnosił o wydanie świadectwa pracy. Zgodnie zaś z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, stąd też zasadnym jest żądanie powoda, aby pozwany wydał mu świadectwo pracy dokumentujące przebieg tego stosunku pracy. Wobec tego, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wydanie świadectwa pracy okazało się zasadne. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 k.p.c. oraz regulacji z § 12 ust. 1 pkt. 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461, ze zm.) w jego brzmieniu z dnia wniesienia pozwu. Sąd I instancji ustalił, że koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej wyniosły łącznie 180,00 zł w związku z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy (§12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), 180,00 zł w związku z roszczeniem o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy (§12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), 60,00 zł w związku z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy (§12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia), 900,00 zł w związku z roszczeniem pieniężnym (§12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Powód wygrał w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wydanie świadectwa pracy oraz w 64% w zakresie roszczenia o zasądzenie kwot pieniężnych (powód domagał się zasądzenia łącznie kwoty 7.412,87 zł, zaś ostatecznie Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz kwotę łącznie 4.763,63 zł). Pozwany z kolei wygrał w zakresie roszczenia o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy oraz w 36% w zakresie roszczenia pieniężnego. Oznacza to, że powód powinien zwrócić pozwanemu łącznie 504,00 zł (180,00 zł w związku z roszczeniem o ustalenie sposobu zakończenia stosunku pracy oraz 36% z kwoty 900,00 zł, czyli 324,00 zł, w związku z przegranym roszczeniem pieniężnym).

Sąd Rejonowy nakazał również pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 238,18 zł tytułem części opłaty od pozwu obliczanej od ostatecznie zasądzonej powodowi kwoty 4.763,63 zł, której to opłaty powód nie miał obowiązku uiścić. Sąd Rejonowy nadał również wyrokowi w pkt. 8 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 1.680,00 zł, zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., przyjmując za podstawę minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2014 r.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 5 i 6, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że powód nie udowodnił, że umowa została rozwiązana za porozumieniem stron, co prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji pobieżnie zapoznał się z materiałem dowodowym oraz dokonał błędnej subsumpcji materiału dowodowego ponad normę z art. 30 pkt. 1 k.p. Skarżący zarzucił także naruszenie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie. Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w pozostałym zakresie, tj. poprzez ustalenie, że stosunek pracy wiążący strony został rozwiązany za porozumieniem stron oraz uchylenia pkt. 6 wyroku i zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów sądowych za obie instancje. W uzasadnieniu skarżący wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że nie udowodnił on, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Skarżący wskazał, że na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron zgodę muszą wyrazić obie strony stosunku pracy. Nie wystarczy wyznaczenie terminu rozwiązania umowy przez pracodawcę. Odnośnie zaś zarzutu naruszenia art. 98 § 1 k.p.c. skarżący wskazał, że Sąd Rejonowy uwzględnił jego roszczenie w przeważającej części, jednak w pkt. 6 wyroku zasądził od niego na rzecz pozwanego kwotę 504,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

O tym, kto jest wygrywającym, a kto przegrywającym sprawę decyduje treść orzeczenia kończącego postępowanie. Bez znaczenia dla ostatecznego orzeczenia kończącego i rozstrzygającego o wszystkich poniesionych kosztach procesu będzie natomiast wynik postępowania w poszczególnych instancjach oraz wynik postępowań incydentalnych. W efekcie stronie wygrywającej sprawę należy się zwrot kosztów postępowań incydentalnych także w sytuacji, gdy w tych postępowaniach uległa przeciwnikowi. Również zasadność żądania w chwili wniesienia powództwa nie będzie miała znaczenia dla oceny, kto wygrał sprawę, jeżeli na skutek zmiany przepisów w toku postępowania choćby dopiero kasacyjnego powództwo okaże się bezzasadne. W ocenie skarżącego, wobec okoliczności, że Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i nadgodziny w przeważającej części uznać należy, że nie jest on stroną przegrywającą sprawę, a orzeczenie w tym zakresie jest niezasadne (apelacja powoda k. 212-214).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł też strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1,2,3,4,7 i 8, zarzucając mu naruszenie art. 368 k.p.c. poprzez niepoprawność ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji, wskutek całkowitego pominięcia protokołu kontroli PUP, która została zainicjowana przez powoda i obejmowała okres przez niego wskazany, a która nie wykazała żadnych nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników przez pozwanego. Błąd w ustaleniach faktycznych polegał m.in. na uznaniu przez Sąd I instancji za całkowicie wiarygodne list godzinowych z kart pracy (k. 73-80), przedstawionych przez powoda, co do których pracownicy na nich wskazani zaprzeczyli, aby pracowali w takich godzinach, a co ważniejsze zeznali, że podpisy na tych listach nie są ich podpisami, oraz że oni nie wypełniali tych list. Niepoprawność ustaleń Sądu Rejonowego polegała także na daniu wiarygodności świadkom powoda, a w szczególności świadkowi D. G., który zeznał, że A. D. wypełniał te listy, podczas gdy świadek ten zaprzeczył, aby wypełniał ww. listy, a także stwierdził, że podpisy na tych listach nie są jego. Sąd Rejonowy całkowicie dowolnie oparł także poczynione wyliczenia w zakresie godzin nadliczbowych na listach z k. 73-80, które w świetle zeznań ww. świadków powinny być niewiarygodne. Sąd Rejonowy błędnie również przyjął, że powód nadgodziny miał zawsze podczas, gdy żaden urlop mu nie przysługiwał. W ocenie skarżącego, za błąd należy uznać także odrzucenie przez Sąd I instancji protokołu kontroli PUP tylko dlatego, że był on z daty późniejszej niż okres pracy P. K.. PUP nie stwierdził przy tym faktów nielegalnego zatrudniania pracowników przez pozwanego, a także jakiegokolwiek łamania praw pracowników, czy choćby kopertowego systemu wynagrodzeń. Skarżący zaznaczył, że jest to organ kontroli państwowej, dlatego też wyniki przeprowadzonego przez niego postępowania kontrolnego powinny być przez Sąd Rejonowy uwzględnione (apelacja k. 216-218).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej okazała się częściowo zasadna, wobec czego doprowadziła do uchylenia zaskarżonego wyroku w pkt. 3,4,6,7 i 8, natomiast w pozostałym zakresie obie apelacje, zarówno strony pozwanej, jak i powodowej, jako bezzasadne, podlegały oddaleniu.

Tytułem wstępu wskazać należy, że analiza treści obu apelacji, zarówno strony powodowej, jak i pozwanej prowadzi do wniosku, że skarżący bez podania podstawy prawnej oraz nie formułując konkretnych zarzutów w apelacji, zarzucili Sądowi I instancji błędną ocenę materiału dowodowego, skutkującą po pierwsze uznaniem, że powód nie udowodnił, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron a po drugie ustaleń, prowadzących do zasądzenia na rzecz powoda odpowiednich kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Uchybienie to, zważywszy że Sąd Odwoławczy jest Sądem merytorycznym i w konsekwencji jest uprawniony do dokonania własnej oceny prawnej zgłoszonych przez strony żądań, nie uniemożliwiło w okolicznościach niniejszej sprawy przeprowadzenia kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku. Sformułowane przez skarżących zarzuty odnoszą się bowiem do błędów w ustaleniach faktycznych, a zatem do naruszenia przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 k.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Tym samym prawidłowość zastosowania wskazanej normy prawnej w kontekście jednoznacznej treści powołanych przez skarżących zarzutów apelacyjnych, nie budzi zdaniem Sądu Okręgowego żadnych wątpliwości.

Przechodząc zatem do merytorycznej oceny zasadności zgłoszonych przez skarżących zarzutów naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego

wskazać należy, że kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się uchybień w toku procedowania, błędów w ocenie materiału dowodowego lub w ustaleniach faktycznych, które miałyby wpływ na treść zaskarżonego wyroku w części, dotyczącej ustalenia, że pomiędzy powodem P. K., a pozwanym (...) Spółką jawną z siedzibą w J. istniał stosunek pracy w okresie od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia 5 stycznia 2015 r. oraz, że z tego tytułu pozwany winien wydać powodowi świadectwo pracy dokumentujące powyższe zatrudnienie. W tym zakresie, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

W tym miejscu wskazać należy, że skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów zachowuje swoją zasadność tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego – wbrew twierdzeniom apelujących – jest prawidłowa, w zakresie ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. W tej mierze, przedmiotem powództwa było przede wszystkim żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego strony niniejszego postępowania tj. powoda P. K. i pozwanego (...) - Spółkę jawną z siedzibą w J.. Powód oparł roszczenie w tym przedmiocie na treści art. 189 k.p.c., stosownie do którego powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny powoda jest więc przesłanką materialnoprawną powództwa o ustalenie, jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych, który występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r. (I PKN 629/01) na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98). W ocenie Sądu Okręgowego, powód wykazał interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem jednocześnie domagał się ustalenia prawa oraz świadczeń pochodnych związanych z istnieniem stosunku pracy, m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a więc dopiero po ewentualnym ustaleniu, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, w dalszej kolejności, Sąd Rejonowy winien zbadać zasadność roszczeń zgłoszonych przez powoda w niniejszej sprawie.

Opierając się na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że strony łączył stosunek obligacyjny umowy o dzieło, jednak stosunek ten wyczerpywał przesłanki zapisane w art. 22 k.p. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2008 r. (I UK 282/07) o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Podkreślenia wymaga, że do nawiązania stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagane jest zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, albowiem praca może być również świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 11 k.p.). W świetle ujawnionych dowodów, których powód nie kwestionował, Sąd Rejonowy ustalił, że P. K. miał pełną świadomość w chwili zawierania spornej umowy o dzieło, że nie jest to umowa o pracę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo jednak stwierdził, iż nie wynika stąd, aby zgodną wolą stron i pozwanej Spółki było zawarcie umowy o dzieło. Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem uznał, analizując cel stosunku prawnego łączącego strony, że w istocie przeważały w

nim cechy stosunku pracy. Powód świadczył pracę osobiście pod nadzorem pracodawcy w lokalu pozostającym w dyspozycji pracodawcy. Pozwany dostarczał pracownikowi środki do pracy oraz organizował miejsce pracy. Miejsce i czas pracy były powodowi wyznaczane przez pracodawcę, na co w toku postępowania wskazywał m.in. świadek D. G., który zeznał, że to biuro wydawało polecenia, co do miejsca i czasu pracy poszczególnych pracowników, w tym powoda. Zakres wykonywanych przez powoda zadań był praktycznie tożsamy z zakresem czynności pozostałych pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach pracy, w oparciu o umowę o pracę. Pozwany przydzielał powodowi zadania i zatwierdzał ich wykonanie po przedłożeniu przez powoda rachunków za pracę. Powód był także zobowiązany do świadczenia pracy w określonych godzinach, jak również powierzone obowiązki wykonywał osobiście, bez udziału osób trzecich. Powód miał wydawane polecenia przez D. G., który był operatorem malowarki, powód zaś pomagał przy malowaniu, był pomocnikiem. Powód pobierał wszystkie narzędzia do pracy od pozwanego, albowiem nie posiadał swoich własnych narzędzi pracy. Powód musiał także zgłaszać do pracownika pozwanej Ł. S. chęć wzięcia dnia wolnego, albo wcześniejszego wyjścia z pracy. Powyższe świadczy zatem o tym, że powód nie miał charakterystycznej dla stosunków cywilnoprawnych swobody w świadczeniu pracy, a istniejące w stosunku do niego podporządkowanie pracodawcy nosiło znamiona podporządkowania pracowniczego, właściwego dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego słuszne jest zatem stanowisko Sądu I instancji, że stosunek prawny łączący strony jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest też wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. W tej kwestii jednoznaczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. (II UK 204/09), w którym stwierdził, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest to, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta jest w art. 22 k.p. i zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. Dla wyjaśnienia tych znaczących elementów definicyjnych, Sąd Rejonowy dokonał logicznej i w pełni racjonalnej oceny przeprowadzonego postępowania dowodowego, w żadnej mierze nie przekraczając granic wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Powyższą ocenę Sąd Okręgowy w pełni akceptuje, uznając ją za prawidłową. Na gruncie niniejszej sprawy istnieją bowiem podstawy do przyjęcia, że praca była wykonywana w ramach podporządkowania pracowniczego. Ważność umowy oraz ocena, czy została zawarta umowa o pracę, zależą od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy w zakresie celów, do jakich zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron, co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Wbrew twierdzeniu strony pozwanej, analizując zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że stosunek prawny łączący powoda z pozwanym może być zakwalifikowany, jako umowa o pracę, albowiem posiada cechy właściwe dla wskazanego stosunku pracy, a mianowicie podporządkowania pracodawcy, osobistego świadczenia pracy, odpłatności zatrudnienia oraz ścisłego przestrzegania ustaleń dotyczących miejsca i czasu pracy, które każdorazowo były wyznaczane przez pracodawcę. Stąd też prawidłowa jest interpretacja Sądu I instancji, co do zgromadzonych w sprawie dowodów, że okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że to pozwany decydował tak o miejscu jak i o czasie wykonywania powierzonych powodowi zadań, a w relacjach pomiędzy stronami występowało podporządkowanie zarówno, co do miejsca, czasu jak i sposobu wykonania pracy oraz nadzoru jej wykonywania. W związku z powyższym zarzuty strony pozwanej w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego, pozbawione są słuszności. Przeciwnie w ocenie Sądu Okręgowego, ocena dowodowa dokonana przez Sąd I instancji w tym zakresie jest prawidłowa i spełnia wymogi określone w art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że skutecznie postawiony zarzut naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak

jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98, z 4 lutego 1999r. II UKN 459/98 i z 5 stycznia 1999 r. II UKN 76/99).

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany we wniesionej apelacji nie uczynił. W konsekwencji powyższych stwierdzeń, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych w wyniku niewadliwie dokonanej oceny dowodów i z zebranego w sprawie materiału wyprowadził trafne wnioski, że pomiędzy powodem P. K., a pozwanym (...) Spółką jawną z siedzibą w J. istniał stosunek pracy w okresie od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia 5 stycznia 2015 r., o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy w pkt. 2 wyroku prawidłowo także nakazał pozwanemu wydać powodowi świadectwo pracy dokumentujące jego zatrudnienie w ww. okresie czasu. Pracodawca ma bowiem obowiązek wydać świadectwo pracy pracownikowi albo osobie przez pracownika upoważnionej, w dniu w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Na wydanie świadectwa pracy nie ma przy tym wpływu tryb i powody, z jakich następuje ustanie stosunku pracy. Stosunek pracy, istniejący pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 5 stycznia 2015 r. W toku postępowania przed Sądem I instancji powód nie wykazał jednak w żaden sposób, że pomiędzy nim, a pozwanym doszło do jakiegokolwiek porozumienia w kwestii sposobu rozwiązania umowy o pracę. Stąd też Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powód nie udowodnił, że umowa o pracę została rozwiązana w taki właśnie sposób wobec, czego jego powództwo w tym zakresie zostało oddalone. Powyższe implikowało także prawidłowe rozstrzygnięcie o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. W powyższym zakresie zgłoszony przez stronę powodową w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 k.p.c. i art. 30 pkt. 1 k.p. okazał się bezzasadny.

W ocenie Sądu Okręgowego powód w toku procesu nie przedłożył jednak dowodów miarodajnie określających liczbę rzeczywiście przepracowanych przez niego godzin w spornym okresie czasu. Powód nie prowadził bowiem własnych notatek ewidencjonujących jego czas pracy w poszczególnych dniach, a przedłożył wyłącznie karty pracy za następujące miesiące: maj 2014 r., czerwiec 2014 r., lipiec 2014 r., wrzesień 2014 r., październik 2014 r., listopad 2014 r. oraz styczeń 2015 r. W oparciu o zeznania świadków oraz o wskazane powyżej karty prac nie da się jednak ustalić rzeczywistego czasu pracy powoda. Co do przedstawionych przez powoda kart pracy, znajdujących się na k. 73-80, stwierdzić należy, że pracownicy na nich wskazani zaprzeczyli, aby pracowali w określonych na tych kartach godzinach, a co ważniejsze zeznali, że podpisy na tych listach nie są ich podpisami oraz, że oni nie wypełniali tych list. W tym zakresie, Sąd Rejonowy dał także wiarę zeznaniom świadka D. G., który wskazał, że A. D. wypełniał te listy, podczas, gdy zaprzeczył on powyższej okoliczności, a także stwierdził, że podpisy na tych listach nie są jego. Sąd I instancji bezpodstawnie stwierdził także, że powód miał nadgodziny podczas, gdy żaden urlop mu nie przysługiwał. Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, to powód był obowiązany wykazać wszystkie okoliczności związane z wysokością należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż to na nim spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu. W tym miejscu zasadne jest przytoczenie tezy pierwszej i drugiej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r. (II PK 281/09), zgodnie z którymi obowiązek wykazania czasu wykonywania pracy spoczywa na pracowniku, a zatem jest on zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane w tych warunkach same jego twierdzenia w tym zakresie. Przepis art. 322 k.p.c. nie zwalnia Sądu od obowiązku zebrania i wykorzystania całego dostępnego materiału dowodowego. W ocenie Sądu Okręgowego uwzględnienie powództwa nie było także możliwe nawet w oparciu o dyspozycję art. 322 k.p.c. Przepis art. 322 k.p.c. stanowi bowiem, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie Sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Przepis ten umożliwia Sądowi uwzględnienie żądania pozwu, chociaż żądana przez powoda kwota nie jest możliwa do ścisłego udowodnienia, co

w przypadku braku przepisu prowadziłyby do oddalenia powództwa w tej części. W tym miejscu wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonując ustaleń, co do pracy powoda w godzinach nadliczbowych w oparciu o wskazane karty pracy, wskazał jednocześnie w rozważaniach, że oparł się na dyspozycji art. 322 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazanie przez Sąd Rejonowy tego przepisu prawnego było nietrafne, gdyż w istocie intencją Sądu Rejonowego było oparcie rozstrzygnięcia na dowodach z dokumentów, w oparciu o które Sąd Rejonowy wyliczył i zasądził dochodzone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy przyjął bowiem, że sporządzone karty pracy odzwierciedlają czas pracy powoda w okresie, w jakim ewidencja ta była prowadzona. Nie można zatem przyjąć, że Sąd Rejonowy rozważając wszystkie okoliczności sprawy poczynił hipotetyczne założenia odnośnie czasu pracy powoda, które to założenia nie mają pokrycia w zebranych materiale dowodowym. Zdaniem Sądu Okręgowego nie było także możliwe zastosowanie w niniejszej sprawie przez Sąd I instancji przepisu art. 322 k.p.c., gdyż zasądzenie jakiegokolwiek kwoty za sporny okres czasu tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych prowadziłyby w efekcie do ominięcia przez powoda przepisów dotyczących rozkładu ciężaru dowodu i w efekcie byłoby nadużyciem prawa. Powód dochodząc powyższego roszczenia, obok wskazanych kart pracy, powołał się jedynie na zeznania świadków, które nie są precyzyjne. Podnieść należy, iż zastosowanie art. 322 k.p.c. nie może być dowolne. Musi mieć oparcie w okolicznościach sprawy i pozostawać w zgodzie z pozostałymi przepisami regulującymi postępowanie dowodowe. Skoro powód dla stwierdzenia faktów istotnych dla rozpoznania sprawy (art. 227 k.p.c.) wskazał jedynie zeznania świadków, które są nieprecyzyjne i nie potwierdzają jego pracy w rozmiarze zgłoszonym w pozwie, to na jakiej podstawie Sąd I instancji miałby przyjąć tą okoliczność za udowodnioną. Takie ustalenie, które mogłoby się opierać jedynie na zeznaniach powoda, byłoby dowolne w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie byłoby oparte na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Na podstawie zeznań świadków złożonych w toku procesu przed Sądem I instancji nie można dokonać precyzyjnych ustaleń odnośnie jego pracy w godzinach nadliczbowych albowiem świadkowie nie pamiętają dokładnie, jak przebiegała praca powoda każdego dnia, a nadto zaprzeczają danym umieszczonym w kartach pracy, znajdujących się w aktach sprawy. Należy również mieć na względzie, że karty te nie mają żadnej pieczęci pozwanego, podpisu, ani stosownego oznaczenia. Tym samym nie mogą one stanowić wyłącznego dowodu na to, że powód pracował w nadgodzinach w wymiarze zgodnym z informacjami podanymi w ich treści. Wymienione dowody nie korespondują także z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, wobec czego nie tworzą logicznej całości. Sąd Rejonowy nie oparł się także na załączonym do akt sprawy protokole PUP pomimo tego, że informacje zawarte w tym protokole obejmują okres zatrudnienia powoda, a zatem dokument ten, pomimo jego późniejszego wystawienia, może stanowić miarodajny dowód, mogący mieć istotny wpływ na kwestie związane z czynieniem ustaleń faktycznych w sprawie. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie uznał trafności rozważań Sądu Rejonowego w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego, w powyższym zakresie występuje zarzucona w apelacji strony pozwanej sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. Materiał ten nie potwierdza bowiem jednoznacznie, że praca w godzinach nadliczbowych była przez powoda świadczona. W tym zatem zakresie, dowolna była ocena Sądu I instancji, dotycząca wskazywanego przez powoda wymiaru takiej pracy. Faktu tego nie potwierdziły bowiem wprost zeznania pracujących razem z powodem w tych samych godzinach świadków, które dodatkowo nie korespondowały z załączonymi do akt sprawy kartami pracy przedłożonymi przez powoda. Nie sposób zatem uznać, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego była w tym zakresie prawidłowa. Pamiętać przy tym należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Pracownik może przy tym powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał nieprawidłowej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, albowiem na ich podstawie nie mógł poczynić jednoznacznych, szczegółowych ustaleń, co do wypracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. W takim wypadku uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego konkretnych kwot tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z odsetkami nie oznaczało rozpoznania istoty sprawy, gdyż sprawę może zakończyć tylko orzeczenie, które poprzedza postępowanie

dowodowe, w zakresie koniecznym do ustalenia podstawy rozstrzygnięcia. W rozpoznawanej sprawie postępowanie dowodowe w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie zostało dokładnie przeprowadzone, a rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, a w konsekwencji zaniechania zbadania materialnej podstawy żądania. W powyższych warunkach w ocenie Sądu Okręgowego konieczne było wydanie orzeczenia kasatoryjnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, rolą Sądu Rejonowego będzie zatem ustalenie, ile godzin przepracował powód P. K. ponad normę czasu pracy w kolejnych okresach rozliczeniowych, co mogłoby stanowić podstawę do przyznania na jego rzecz prawa do wynagrodzenia w świetle art. 151¹ § 1 k.p. W celu dokonania powyższych ustaleń, Sąd Rejonowy powinien dokonać ponownej oceny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, mając na uwadze treść art. 233 § 1 k.p.c. i rozważania Sądu Okręgowego w tym zakresie. Ewentualnie Sąd Rejonowy przeprowadzi inne zgłoszone przez strony dowody, które uzna za konieczne do wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy. W swojej ocenie Sąd Rejonowy powinien bowiem dążyć do bezsprzecznego ustalenia liczby przepracowanych przez powoda godzin ponad obowiązujące normy czasu pracy w kolejnych okresach rozliczeniowych w całym okresie zatrudnienia, biorąc pod uwagę faktyczną wiedzę przełożonych oraz współpracowników powoda o sposobie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, jak również informacje zawarte na temat w całej załączonej do akt sprawy dokumentacji osobowo-pracowniczej, w tym w protokole z kontroli PUP, który obejmuje okres zatrudnienia P. K.. Zdaniem Sądu Okręgowego najbardziej przydatne dla ustalenia czasu pracy powoda są jego zeznania w połączeniu z zeznaniami współpracowników oraz dokumentacją osobowo-pracowniczą. Z drugiej zaś strony, Sąd Rejonowy powinien mieć także na uwadze, że nie do przyjęcia są założenia powoda, sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w charakterze świadków – jego współpracowników oraz zgromadzoną w aktach sprawy dokumentacją. Sporządzając uzasadnienie wyroku, Sąd I instancji będzie miał na uwadze także treść art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego Sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2001 r., w sprawie I PKN 498/00 i z dnia 29 maja 2008 r., w sprawie II CSK 39/08).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 3,4,6,7, 8 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w zakresie uchylonej części wyroku.

Biorąc pod uwagę wynik postępowania po rozpoznaniu apelacji, Sąd Okręgowy w pkt. 4 wyroku zasądził od pozwanej (...) Spółki jawnej z siedzibą w J. na rzecz powoda P. K. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 r., poz. 1800).

Sąd Okręgowy na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. z urzędu sprostował oczywistą niedokładność zawartą w komparycji zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w zakresie oznaczenia przedmiotu sporu, poprzez jednokrotne usunięcie słów „o ustalenie istnienia stosunku pracy” o czym orzeczono w pkt. 1 sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)