

Sygn. akt VII Pa 57/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 czerwca 2022 r. w Warszawie

w Warszawie

sprawy z powództwa Z. Z.

przeciwko D. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika, wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie za pracę za czas choroby, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zobowiązanie do wydania świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 stycznia 2022 r. sygn. akt VI P 286/20

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I., II. b, III. i VIII w ten sposób, że oddala powództwo,
2. uchyla pkt II. a. zaskarżonego wyroku, i roszczenie o wynagrodzenie w tym zakresie przekazuje do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, Wydział Cywilny,
3. zmienia pkt VI. zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że zasądza od powoda Z. Z., na rzecz pozwanego D. S. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. zmienia pkt. VII. zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że nie pobiera od pozwanego D. S. opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić,
5. zasądza od powoda Z. Z., na rzecz pozwanego D. S. kwotę 315,00 zł (trzysta piętnaście złotych) tytułem zwrot kosztów procesu, w tym kwotę 285,00 zł (dwieście osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie: Przewodniczący sędzia Iwona Krawczyk oraz Ławnicy E. G. i I. S. wydał wyrok

w dniu 26 maja 2021 r., zgodnie z którym: (I) ustalił, że Z. Z. łączył z D. S. stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r., w ramach którego powód zatrudniony był na pełen etat na stanowisku zaopatrzeniowca za wynagrodzeniem wynoszącym 2.100 złotych brutto miesięcznie; ((...)) zasądził od D. S. na rzecz Z. Z. kwoty (a) 2.641,94 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 16 stycznia

2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2018 r. i 8 dni października 2018 r. oraz (b) 217,50 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; (III) zobowiązał D. S. do wydania Z. Z. świadectwa pracy dokumentującego jego zatrudnienie

w okresie od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r. na stanowisku zaopatrzeniowca w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę oraz, że w 2018 r. w okresie zatrudnienia Z. Z. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego; (IV) przekazał roszczenie Z. Z. o zasiłek chorobowy za okres od 9 października 2018 r. do 26 grudnia 2018 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.; (V) oddalił powództwo w pozostałym zakresie; (VI) wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu; (VII) nakazał pobrać od D. S. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 143 złotych tytułem kosztów sądowych – opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (VIII) nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 złotych (wyrok z dnia 26 maja 2021 r., k. 190 a. s.).

Sąd I instancji ustalił, że pozwany w sierpniu 2018 r. zainteresowany był zatrudnieniem kierowcy, który posiadałby uprawnienia do jazdy pojazdami ciężarowymi, w tym wywrotką. Z. T. wskazał pozwanemu powoda, który mógłby być zainteresowany podjęciem pracy. Powód w sierpniu 2018 r. stanął u pozwanego na placu i rozmawiał z nim o możliwości zatrudnienia. Powód był wówczas jeszcze zatrudniony w firmie ochroniarskiej,

w której złożył wypowiedzenie z upływem terminu z końcem sierpnia 2018 r. Powód zgłaszając się do pracy u pozwanego nie posiadał aktualnych uprawnień jako kierowca ciężarówki, oprócz prawa jazdy do kierowania pojazdami ciężarówki, oraz aktualnych kwalifikacji zawodowych umożliwiających mu podjęcie pracy u pozwanego jako kierowca. W dniu 3 września 2018 r. pozwany wystawił powodowi skierowanie dla pracownika na wstępne badania lekarskie wskazując, że ma zostać zatrudniony na stanowisku kierowcy od 1 października 2018 r. Pozwany ustalił ustnie z powodem, że jeżeli w związku

z wypowiedzeniem w firmie ochroniarskiej posiada do wykorzystania urlop wypoczynkowy może pojawiać się w sierpniu 2018 r. na terenie placu pozwanego, aby zobaczyć jak wygląda praca i w jakim charakterze będzie pracował. U pozwanego ani przed sierpniem 2018 r. ani po październiku 2018 r. nie było utworzonego stanowiska kierownika. Powód od 1 września 2018 r. wykonywał pracę u pozwanego, której charakter można określić jako praca zaopatrzeniowca. Powód na polecenie pozwanego pracodawcy kupował części do maszyn pozwanego w hurtowniach, jeździł samochodem służbowym pozwanego oraz dostarczał pracownikom pozwanego wyposażenie, jak np. pasy zabezpieczające. Zajmował się ponadto sprzątaniami na placu pozwanego, wywożeniem drewna i stolarki drewnianej. Na polecenie pozwanego udawał się również pojazdem służbowym do mechanika. Prace były zlecane powodowi przez pozwanego z dnia na dzień, bowiem nie miał konkretnych zaplanowanych czynności dzień wcześniej, które mógłby wykonywać. Powód w okresie kiedy przebywał na terenie zakładu pozwanego, miał możliwość spożywania posiłków z innymi pracownikami oraz korzystania z pokoju socjalnego. Każdego dnia rano powód dzwonił do pozwanego z pytaniem co ma robić, otrzymywał dyspozycje

a następnie wykonywał zlecane czynności. Pozwany mówił powodowi w sierpniu 2018 r., że zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Były to ustne ustalenia obu stron. Powód w czasie, kiedy świadczył czynności na rzecz pozwanego wielokrotnie pytał o umowę o pracę na piśmie. Pozwany zakazał powodowi pojawiania się na placu, na którym prowadził zakład od 8 października 2018 r. po sprzeczce w związku ze sposobem wykonywania pracy przez maszynę na placu pozwanego z udziałem powoda. Powód był niezdolny do pracy w okresie od 9 października 2018 r. do 26 grudnia 2018 r. Na tę okoliczność uzyskał zwolnienia lekarskie. Pozwany nie wypłacił powodowi żadnych kwot tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień, część października 2018 r. oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Nie zostało wydane mu również świadectwo pracy dokumentujące jego zatrudnienie. Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków, którym dał wiarę w niemalże całości, jako spójnym i logicznym, tworzącym określony, jasny i pozostający w związku, a także niesprzeczny stan faktyczny oraz okoliczności, jaką rolę spełniał powód przebywając na placu

u pozwanego. Sąd dał wiarę również pozwanemu, który zeznawał, że nie obiecywał powodowi zatrudnienia go na stanowisku kierownika jego zakładu pracy. Zeznania pozwanego D. S. okazały się przydatne w zakresie w jakim ustalono, że w istocie obiecywał on powodowi zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Nie jest wiarygodne, że pozwany nie wydawał poleceń powodowi w okresie co najmniej od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r. Jest to niewiarygodne w zakresie, w jakim stoi w sprzeczności

w pozostałym materiałem dowodowym w postaci zeznań powoda i świadków oraz przedłożonych dokumentów. Powód udawał się do np. hurtowni czy wulkanizacji celem wykonania czynności przydatnych dla bieżących potrzeb przedsiębiorstwa pozwanego. Nie jest wiarygodne, że powód miałby to wykonywać z powodu chęci nauczenia się pracy, a tylko i wyłącznie z chęci otrzymania zarobku, skoro strony ustalił, że otrzyma on umowę o pracę. Nie są tym samym wiarygodne zeznania pozwanego, że powód miał sam pomagać tylko i wyłącznie w charakterze osoby niezatrudnionej w przedsiębiorstwie pozwanego. Sąd I instancji uznał za wiarygodne i oparł swe ustalenia na wyjaśnieniach pozwanego sposobu zatrudniania przez niego pracowników, zawierania kolejno umów o pracę - pierwszej na okres próbny jednego miesiąca, a następnie na czas określony na okres 1 roku. Zeznaniami świadka B. Ż., jak

i pozwanego Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim twierdził, że powód miał zbierać drewno na placu firmy na swoje bieżące utrzymanie. Nie jest to

o tyle wiarygodne, że na podstawie innych dowodów nie wykazano, że powód sprzedawał materiały drewniane pozyskane od pozwanego i otrzymywał za to pieniądze. Wręcz przeciwnie powód plac uprzętał z tych materiałów na zlecenie pozwanego. Natomiast brak przebrania wskazywany m.in. przez świadka R. M. nie stanowi o tym, że powód nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ponieważ nie zostało wykazane, że zatrudnienie u pozwanego było utożsamiane z otrzymaniem roboczej odzieży z logiem lub znakami pozwanego. Skoro pozwany nie dał powodowi jeszcze umowy o pracę na piśmie, to mógł zwlekać także z powierzeniem powodowi odzieży roboczej jak innym pracownikom. Na podstawie protokołu z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Sąd Rejonowy ustalił, że w trakcie kontroli nie ustalono, aby ktokolwiek wskazywał powoda, jako osobę pracującą u pozwanego na podstawie stosunku pracy. Na fakturach z kart 59-68 nie znajdują się podpisy, które byłyby podpisami powoda tylko osób (...), (...) lub też były one nieczytelne. W zakresie złożonego przez powoda prawa jazdy, które wskazuje, że może on kierować pojazdami ciężarowymi C oraz C+E nie oznacza, że jest on uprawniony do pracy jako kierowca samochodu ciężarowego. Jest to dowód tylko i wyłącznie na posiadanie przez powoda uprawnień do kierowania takimi pojazdami tej kategorii, ale w aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że posiadał on kwalifikacje (uprawnienia zawodowe) do pracy jako kierowca ciężarówki. Oceniając zeznania powoda Sąd Rejonowy miał na względzie ustalenia poczynione na podstawie zeznań świadków oraz zeznań pozwanego, a także całokształt dokumentów jakie zostały przedłożone w sprawie. Zeznaniami powoda Sąd I instancji nie dał wiary

w zakresie, w jakim twierdził, że pozwany obiecał mu zatrudnienie na stanowisku kierownika za wynagrodzeniem 4.000 złotych lub 5.000 złotych netto. Powyższemu przeczy to, że u pozwanego ze względu na specyfikę i małe rozmiary zakładu pracy nie był potrzebny kierownik, a takie stanowisko nie funkcjonowało, oraz zgodne zeznania, które potwierdziły, że nie było i do chwili obecnej nie ma potrzeby tworzenia takiego stanowiska pracy. Również Sądu nieracjonalnym jest, że powód miał pojawiać się na placu pozwanego, aby zbierać ewentualne drewno lub odpady drewniane, a potem być zatrudnionym na stanowisku kierownika. Natomiast co istotne, zeznania powoda są wiarygodne

w tym zakresie, że wykonywał czynności od 1 września 2018 r. do 8 października 2018 r. pod kierunkiem i na polecenie pozwanego pracodawcy, a także, że pozwany pracodawca obiecywał mu zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Polecenia powodowi wydawał każdego dnia rano pozwany, ponieważ jak wynika z zeznań samego pozwanego taka była praktyka u niego w zakładzie, a zatem

i powodowi wydawano takie polecenia, gdyż wykonywał on czynności typowo pracownicze na korzyść pozwanego, jak np. wyjazdy po części czy do mechanika z pojazdem pozwanego. Kupował on również części w hurtowniach na polecenie pozwanego, które czasem zwracał, oraz woził również piły spalinowe do serwisu. Zdarzało się, że pozwany podczas swojej obecności na placu zlecał powodowi pracę nie tylko na jeden dzień, ale też na kolejne dni.

Sąd Rejonowy zważył, że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 k.p.c. Powód ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia między nim

a pozwanym stosunku pracy. Wynika to z faktu, że powód wysunął przeciwko pozwanemu również roszczenia majątkowe: o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie, a także niemajątkowe: o wydanie świadectwa pracy. Ustalenie czy pomiędzy stronami istniał stosunek pracy warunkuje to, czy te roszczenia będą zasadne co do zasady, a także może mieć to wpływ na wysokość ewentualnie zasądzonych kwot. W odniesieniu do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd I instancji uznał, że jest ono zasadne tylko w części. W toku postępowania powód twierdził, że miał on być zatrudniony jako kierownik, zaś pozwany utrzymywał, że powód miał być zatrudniony jako kierowca po przedstawieniu stosownych dokumentów. Jednak nie oznacza to, że powód od 1 września 2018 roku nie wykonywał u pozwanego pracy w innym charakterze. Powód de facto wykonywał czynności na rzecz i pod kierownictwem pozwanego. Pozwany wydawał powodowi polecenia, aby udawał się do hurtowni po zakup części, do wulkanizacji czy też serwisu samochodowego z samochodem służbowym pozwanego. Powód ponadto poruszał się czasem samochodem służbowym pozwanego. Jak wynika z ogólnie przyjętej wiedzy i doświadczenia życiowego osobie, która nie jest pracownikiem lub nie jest traktowana jak pracownik nie powierza się do kierowania osobowego samochodu służbowego. Pozwany wydawał powodowi polecenia odnośnie tego jakie czynności ma danego dnia wykonywać, a także jakie czynności ma wykonywać na kilka dni naprzód. Powód wykonywał polecenia pozwanego, zgodnie z jego wskazaniem. Nieprawdopodobnym jest, aby osoba, która stawia się celem zawarcia umowy

o pracę na placu zakładu pracy przyszłego pracodawcy przez okres ponad jednego miesiąca decyduje się świadczyć jakieś obowiązki bez zawarcia umowy o pracę

i bez wynagrodzenia. Nie jest tym samym wiarygodne, że powód miał

u pozwanego przez okres ponad miesiąca przebywać na placu i wykonywać czynności bez wynagrodzenia, aby obserwować jak wygląda paca u pozwanego

i dla poprawy swego stanu psychicznego. Powód obowiązki, które zlecał mu pozwany pracodawca wykonywał z nadzieją, że otrzyma umowę na piśmie. Należy wskazać, że sam pozwany w toku zeznań wskazywał, iż jego intencją było zatrudnienie powoda. Ponadto pozwany wystawił dla powoda skierowanie na wstępne badania lekarskie określając jego jako pracownika. Jeśli pozwany nie miałby zamiaru zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę, to już w dniu 3 września 2018 r. nie wystawiłby skierowania na badania, a ponadto nie określałby w nich powoda jako pracownika, który miałby być zatrudniony na stanowisku kierowcy od 1 października 2018 r. W kontekście wykonywania przez powoda obowiązków jak pracownik na polecenie przełożonego od 1 września 2018 r. znaczenie nie ma fakt, że pozwany w skierowaniu wskazał datę zatrudnienia

od 1 października 2018 r. Istotny jest fakt, że stosunek pracy powoda został zapoczątkowany od 1 września 2018 r. Powód wykonywał obowiązki pracownicze na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy już od 1 września

2018 r. Powód od 1 września 2018 r. jeździł m.in. do wulkanizatora oraz

z dokumentami w postaci faktur do podwykonawczych firm pozwanego, czy do mechanika. Wszystkie te czynności były zlecone przez pozwanego. Uprzątnięcie placu pozwanego z drewna i stolarki drewnianej było również wykonywane przez powoda na polecenie pozwanego, który umożliwił wywiezie tych rzeczy przez powoda poza teren firmy. Jednak to, że powodowi zezwolono na wykonywanie tych czynności nie świadczy o tym, że miał się tylko tym zajmować przebywając incydentalnie na placu. Powód będąc podporządkowanym poleceniom pracodawcy wykonywał czynności jak pracownik. Pozwany zobowiązany do złożenia odpowiedzi na pozew wraz z aktami osobowymi oświadczył, że takich akt nie ma i nie ma żadnych dokumentów dotyczących pozwanego, a następnie na rozprawie w dniu 28 września 2021 r. przedstawił sądowi dokument datowany na 3 września 2018 r. dotyczący skierowania pracownika na wstępne badania lekarskie. Pozwany na rozprawie zeznał, że powodowi obiecał wynagrodzenie

w kwocie 2.100 złotych tj. ówczesnemu najniższemu wynagrodzeniu, na co powód nie wyraził zgody. Nie jest zasadne tym samym ustalenie wynagrodzenia na poziomie 5.200 złotych brutto. Nie wynika to z żadnych dowodów, że takie wynagrodzenie strony ustaliły ustnie, nadto zgodnie z doświadczeniem życiowym mało prawdopodobne było zaproponowanie nowemu pracownikowi wykonującym czynności zaopatrzeniowe wynagrodzenia na postulowanym przez powoda poziomie 5.200 złotych brutto. Sąd Rejonowy w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia oparł się na zeznaniach pozwanego, że zaproponował powodowi wynagrodzenie w wysokości 2.100 złotych brutto. Powód nie wykonywał pracy, jako kierowca, ponieważ nie miał do tego uprawnień,

a w sytuacji, kiedy pozwany widział, że powód jeździł jego maszynami nakazywał mu niezwłocznie z nich zejść. Fakt zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika na placu pozwanego nie wynika nawet z twierdzeń samego powoda w toku procesu, który przedstawiał na czym polegały wykonywane przez niego czynności w spornym okresie. Dodatkowo u pozwanego takie stanowisko pracy nie istniało, na co pośrednio dodatkowo wskazuje także niewielki rozmiar przedsiębiorstwa. Ponadto ze skierowania na badania lekarskie wynika, że powód miał być zatrudniony w charakterze kierowcy, do czego ostatecznie nie doszło. Z przedstawionego przez powoda opisu jego faktycznie wykonywanych obowiązków na rzecz pozwanego wynika, że był on zatrudniony na stanowisku zaopatrzeniowca, ponieważ udawał się do hurtowni po części, które następnie dostarczał do pozwanego oraz jeździł do serwisu czy wulkanizacji. Strony łączyła umowa o pracę na czas określony.

W tym zakresie pozwany wskazywał na utrwaloną praktykę, zgodnie z którą nowozatrudnieni najpierw otrzymywali umowę na jeden miesiąc na okres próbny, a potem na okres jednego roku na czas określony. Powód w sierpniu 2018 r. przebywając na placu miał niejako okres próbny. Skoro powód dalej mógł pracować od 1 września 2018 r., czyli po sierpniu 2018 r. co oznacza, że już od 1 września 2018 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a nie na okres próbny. Natomiast na czas nieokreślony u pozwanego pracownicy otrzymywali dopiero umowę po przepracowaniu czasu na podstawie umowy na okres próbny

i umowy na czas określony jednego roku. Ponadto mało prawdopodobnym jest, a przede wszystkim nie zostało udowodnione zdaniem Sądu Rejonowego, że powód miał od razu na początku zatrudnienia otrzymać umowę bezterminową. Pracodawca w dniu 9 października 2018 r. powiedział powodowi, że od dnia następnego ma nie przychodzić do pracy. W związku z tym powoda z pozwanym łączył stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r., w ramach którego był zatrudniony na pełen etat na stanowisku zaopatrzeniowca za wynagrodzeniem wynoszącym 2.100 złotych brutto miesięcznie.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił żądanie ustalenia stosunku pracy, gdyż uznał, że sprzeczka jaka zaistniała na placu pozwanego zakończyła faktyczny stosunek pracy z powodem. Roszczenie odszkodowawcze powoda związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę podlega oddaleniu w związku z niedochowaniem terminu ustawowego na wniesienie odwołania. Podstawą prawną dochodzonego przez powoda roszczenia zgodnie ze stanowiskiem procesowym jest art. 56 k.p. Natomiast zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Termin 21-dniowy liczy się od dnia dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy

w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, nawet jeśli do tego rozwiązania doszło w formie ustnej lub w sposób dorozumiany. Tym samym termin ten

w niniejszej sprawie powinien być liczony od dnia 9 października 2018 r., wobec czego minął on z dniem 29 października 2018 r. Powód co prawda wnosił o przywrócenie tego terminu, jednak zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu; wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Powód w swoim wniosku

o przywrócenie terminu powoływał się na swoją niezdolność do pracy, trwającą do dnia 26 grudnia 2018 r. włącznie, która uniemożliwiła mu sformułowanie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i jego wniesienia do sądu.

Jednak z akt postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że w dniu 7 grudnia 2018 r. powód był w stanie dojechać ze swojego miejsca zamieszkania do S., gdzie był przesłuchiwany przez inspektora PIP. Skoro powód był w stanie podejmować aktywne czynności przez PIP, to brak jest przesłanek przemawiających za niemożnością wniesienia przez niego odwołania do sądu pracy. Powód nie wykazał więc braku winy w niezłożeniu odwołania od wypowiedzenia w terminie. Ponadto skoro niezdolność powoda do pracy ustała

z dniem 26 grudnia 2018 r., to termin 7-dniowy na złożenie wniosku

o przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p., minął z dniem 2 stycznia 2019 r., tymczasem pozew został wniesiony dopiero 16 stycznia 2019 r. Wobec powyższego wniosek powoda o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest niezasadny, wobec czego samo odwołanie jest

wniesione z przekroczeniem ustawowego terminu i z tego względu również roszczenie odszkodowawcze powinno podlegać oddaleniu. Z powodu oddalenia powództwa w związku z przekroczeniem terminu do wniesienia powództwa irrelevantnym była ocena zgodności z prawem i zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kolejnym roszczeniem powoda było żądanie zasądzenia od pozwanego kwoty 9.133,48 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2018 r.

i 8 dni pracy w październiku 2018 r., a także za 14 dni zwolnienia lekarskiego

w październiku 2018 r. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Natomiast zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Powyższe oznacza, że cechą immanentną stosunku pracy jest wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi w kwocie jak strony ustaliły w umowie o pracę, która mogła być również zawarta ustnie. Należało zatem zastosować domniemanie faktyczne, zgodnie z którym powód nie otrzymał wynagrodzenia, skoro to pracodawca, na którym w zakresie wypłaty pracownikowi wynagrodzenia spoczywa ciężar prowadzenia w tym przedmiocie dokumentacji, która w razie sporu wykazałaby, że pracodawca wypełnił obowiązek wypłaty wynagrodzenia i w jakim wymiarze - dokumentacji tej nie prowadził. Pozwany pracodawca takiego obowiązku nie wypełnił, bowiem nie prowadził dla powoda żadnej dokumentacji płacowej, a zatem ponosi konsekwencję swojego zaniedbania. W oparciu o przepis art. 322 k.p.c. Sąd I instancji uznał kierując się zasadami doświadczenia życiowego i stosunkami gospodarczymi w działalności gospodarczej takiej jaką prowadził pozwany, że zazwyczaj średnio wykwalifikowani pracownicy otrzymują najniższe wynagrodzenie, a takie również wynagrodzenie powód miał zaproponowane przez pozwanego w momencie kiedy rozpoczynał u niego pracę na podstawie ustnej umowy.

W omawianym okresie minimalne wynagrodzenie na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynosiło 2.100 złotych brutto. W konsekwencji wynagrodzenie powoda liczone według stawki minimalnej wynosi za wrzesień 2018 r. 2.100 zł, a za 8 dni października 2018 r., za które żądał wynagrodzenia, 541,94 złotych (2.100 złotych x (8/31)). Kwoty zasądzone na rzecz powoda są kwotami brutto.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w zakresie odsetek od zasądzonych kwot, gdyż w braku odmiennych postanowień wynagrodzenie za dany miesiąc jest wypłacane do dnia 10 następnego miesiąca z dołu. Powód mógł żądać odsetek od 11 października 2018 r. oraz od 11 listopada 2018 r., jednakże wniósł o ich zasądzenie od 16 stycznia 2019 r. Wobec powyższego zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.641,94 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty.

W odniesieniu do wynagrodzenia za 14 dni zwolnienia lekarskiego

w październiku 2018 r. Sąd uznał, że zasadnym jest przekazanie tego roszczenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W tym zakresie miał na względzie, że stosunek pracy powoda ustał w dniu 9 października 2018 r., zaś powód był niezdolny do pracy za okres już po ustaniu stosunku pracy, czyli od 9 października 2018 r. do 26 grudnia 2018 r. Wobec tego brak było podstaw do wypłaty przez pozwanego wynagrodzenia na podstawie art. 92 § 1 k.p. jako wynagrodzenia chorobowego, a w istocie takie żądanie dotyczy już zasiłku chorobowego w związku z ustaniem stosunku pracy i zasiłkiem chorobowym niewypłacanym przez pracodawcę, ale organ rentowy. Wobec czego Sąd I instancji mając na względzie dyspozycję art. 200 § 1¹ k.p.c. w związku z art. 477¹⁰ § k.p.c. traktując wniosek jako nowe żądanie.

Sąd I instancji mając na względzie wiek powoda, co nie było również kwestionowane, że miał prawo do 26 dni urlopu w danym roku kalendarzowym.

Przed zatrudnieniem u pozwanego w 2018 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. W związku z tym pierwszym dniem kiedy rozpoczął nabywanie uprawnień urlopowych był 1 września 2018 r., nie będąc w tym roku wcześniej zatrudnionym przez innego pracodawcę na podstawie umowy o pracę. W odniesieniu do urlopu w pierwszym roku pracy ustawodawca nie przewidział zaokrąglania uprawnień urlopowych do pełnego dnia. W

rezultacie należy stosować określony w art. 154² k.p. ogólny sposób udzielania urlopu z przeliczeniem na godziny. Ze względu na brak zaokrąglania przysługującego pracownikowi urlopu konieczne może się okazać udzielenie urlopu wypoczynkowego na część dnia pracy. Oznacza to tym samym, że ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie podlega ustaleniu od 1/12 wymiaru za dany miesiąc po zaokrągleniu w górę do pełnego dnia. Powód nabył prawo do 2,16(6) dnia urlopu wypoczynkowego tylko za miesiąc wrzesień 2018 r., ponieważ upłynął jako miesiąc pracy. Natomiast od 1 do 8 października 2018 r. nie upłynął pełen miesiąc pracy, co oznacza, że powód nie nabył prawa do cząstkowego urlopu wypoczynkowego. Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 2,16(6) dnia w naturze, wobec czego w związku z ustaniem stosunku pracy powoda powstało roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pozwany, jak sam wskazywał, nie wypłacał powodowi żadnych należności związanych ze stosunkiem pracy, wobec czego nie wypłacił mu też ekwiwalentu kwestionując istnienie stosunku pracy. Ponadto nie zostało wykazane, że powód korzystał w okresie zatrudnienia u pozwanego z urlopu wypoczynkowego w części lub całości. Skoro powód miał prawo do 17,3(3) godziny urlopu 2,16(6) x 8 godzin dziennie, przy dobowej normie czasu pracy 8 godzin i wynagrodzeniu w kwocie 2.100,00 złotych przy przyjęciu współczynnika urlopowego 20,92 to powinien otrzymać 217,50 złotych ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy $(\{2100,00 : 20,92\} : 8) \times 17,3(3) = 217,50$). W pozostałym zakresie powyżej kwoty 217,50 złotych Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd I instancji zasądził odsetki od dnia 16 stycznia 2019 r. mając na względzie, że powód mógł ich żądać już od dnia 10 października 2018 r., ponieważ był to pierwszy dzień kiedy pozwany pozostawał w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia.

Roszczenie o wydanie świadectwa pracy, które zgodnie z art. 97 § 1 k.p. jest wydawane w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy Sąd I instancji ocenił jako w pełni zasadne. Pozwany kwestionując istnienie stosunku pracy, nie wskazywał, że wydał powodowi świadectwo pracy dokumentujące jego okres zatrudnienia. Powód nie otrzymał od pozwanego świadectwa pracy, które powinien dostać w związku z rozwiązaniem stosunku pracy między stronami.

W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy,

a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych

i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów

o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz

o uzyskanych kwalifikacjach zgodnie z art. 97 § 2 k.p. Sąd I instancji zobowiązał pozwanego do wydania świadectwa pracy dokumentującego zatrudnienie powoda w okresie od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r. na stanowisku zaopatrzeniowca, w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę oraz, że w 2018 r. w okresie zatrudnienia powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz § 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy miał na względzie następujące stawki: 120 złotych w związku z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy - § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia; 180 złotych w związku z roszczeniem odszkodowawczym - § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia; 120 złotych w związku

z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy - § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia; 2.700 złotych w związku z roszczeniami pieniężnymi o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. W zakresie roszczeń majątkowych powód wygrał w stosunku do pierwotnie dochodzonych kwoty 27.401,48 złotych w 10,43 %. Niemniej jednak zważywszy na okoliczność, że powód nie otrzymał od pozwanego

wynagrodzenia za czas trwania stosunku pracy, a nadto nie otrzymał dotychczas zasiłku chorobowego za okres czasowej niezdolności do pracy, uznano za zasadne nieobciążanie powoda kosztami procesu.

Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego równowartość 5% roszczeń zasądzonych jak w punkcie drugim sentencji wyroku kierując się dyspozycją art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 22 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz, że powód nie miał obowiązku uiścić opłaty od pozwu jako strona zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych z mocy ustawy.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynoszącego 2.100 złotych brutto (uzasadnienie wyroku z dnia 26 maja 2021 r., k. 194-202 a. s.).

Pozwany w dniu 16 lipca 2021 r. wniósł apelację zaskarżając wyrok w części dotyczącej punktów I-III i VI-VIII, któremu zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 321 § 1 k.p.c. w związku art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. poprzez ustalenie innego stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym niż stosunek objęty żądaniem pozwu, jako że powód żądał ustalenia, iż w okresie od 1 września 2018 r. do 26 października 2018 r. łączył go z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zakładu za wynagrodzeniem w kwocie 4.000 złotych netto, zaś Sąd I instancji ustalił, że powód wykonywał pracę zaopatrzeniowca na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 9 października 2018 r. za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 złotych brutto, a zatem wydano wyrok co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu, co z kolei miało wpływ na wynik sprawy, albowiem:

1.1. skutkiem nieudowodnienia podstawy faktycznej żądania pozwu powinno być oddalenie powództwa, a nie dokonywanie za stronę ustaleń o alternatywnej, zastępczej treści,

1.2. ustalenie stosunku pracy o treści innej niż objęta żądaniem pozwu pozbawiło pozwanego obrony swoich praw w postępowaniu, gdyż uniemożliwiało mu podnoszenie twierdzeń i dowodów kwestionujących nawiązanie stosunku pracy o takiej treści;

2. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu oceny zgromadzonego materiału dowodowego z naruszeniem reguł swobodnej oceny dowodów, czyli reguł obiektywizmu, bezstronności i poprawności logicznej wnioskowania, czego wyrazem było w szczególności:

2.1. kierunkowe i jednostronne oparcie się w ustaleniu faktycznego świadczenia pracy przez powoda na rzecz i pod kierownictwem pozwanego praktycznie w całości na zeznaniach powoda, mimo że zarówno ze spójnych zeznań pozwanego, zeznań świadków oraz protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i pozostałych dokumentów (skierowania na badanie i faktur) wynika, że powód był w zakładzie na terenie placu pozwanego nieregularnie i sporadycznie, nie wykonywał przy tym żadnych konkretnych czynności, które można byłoby określić mianem świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, a przy tym inaczej niż pozostali pracownicy, nie podpisywał listy obecności i nie zakładał również stroju służbowego,

2.2 dokonanie ustaleń co do treści stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym poza inicjatywą dowodową samego powoda, albowiem żądał on ustalenia, że w okresie od 1 września 2018 r. do 26 października 2018 r. łączył go z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zakładu za wynagrodzeniem w kwocie 4.000 złotych netto, a zatem stosunek o innej zupełnie treści niż stosunek ustalony ostatecznie w wyroku,

2.3. nieustalenie szeregu faktów istotnych z punktu widzenia dokonanego ustalenia stosunku pracy lub pominięcie innych faktów oraz ustalenie faktów niezgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy w wyniku selektywnej oceny przeprowadzonych dowodów, dokonanej z naruszeniem reguł logicznego wnioskowania i doświadczenia życiowego, w tym zwłaszcza:

a) nieustalenie w żaden sposób zgodnego zamiaru stron do zawarcia umowy o pracę w charakterze zaopatrzeniowca, pomimo jednoczesnego ustalenia, że zamiarem stron było zatrudnienie powoda na stanowisku kierowcy od dnia 1 października 2018 r., a nie zatrudnienie w charakterze zaopatrzeniowca,

b) nieustalenie, czy powód przebywał w zakładzie pozwanego codziennie w każdym dniu pracy i w wymiarze odpowiadającym pełnej dziennej normie czasu pracy, przy jednoczesnym wywiedzeniu z faktu incydentalnej obecności powoda we wrześniu i na początku października 2018 r. w zakładzie lub na placu pozwanego daleko idącego wniosku o faktycznie zawiązanym stosunku pracy, mimo że powód był na terenie zakładu i placu za przyzwoleniem pozwanego wyłącznie w celu zapoznania się ze specyfiką przyszłego miejsca pracy, a także z powodu złej osobistej sytuacji życiowej,

c) dokonanie powierzchownej analizy i w konsekwencji pominięcie istoty treści protokołu wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w zakładzie pozwanego pod koniec 2018 r., z którego wynika, że pozwany zatrudniał zawsze swoich pracowników na podstawie pisemnej umowy o pracę i prowadził pełną, niebudzącą zastrzeżeń dokumentację pracowniczą, wobec czego nie sposób racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego akurat w przypadku powoda pozwany miałby jego zatrudnić bez pisemnej umowy z naruszeniem regulacji prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,

d) ustalenie, że powód wykonując pracę na rzecz pozwanego, m.in. kupował na polecenie pozwanego części do maszyn, jeździł samochodem służbowym pozwanego, dostarczał wyposażenia, zajmował się sprzątaniem placu pozwanego, jeździł z fakturami do firm podwykonawczych, mimo że fakty te albo były sprzeczne zarówno z dokumentami, bowiem na żadnej z faktur nie wskazano podpisu powoda, i zeznaniami pozwanego oraz świadków, którzy twierdzili m.in., że powód jeździł swoim samochodem, sporadyczne czynności miały charakter incydentalny zwykle z inicjatywy samego powoda albo też były pojedynczymi zdarzeniami, a nie regularną pracą wykonywaną na polecenie pozwanego,

e) dokonanie sprzecznej z regułami logicznego wnioskowania oceny wystawionego przez pozwanego dla powoda w dniu 3 września 2018 r. dokumentu skierowania na badania do pracy w charakterze kierowcy, który potwierdza, że gdyby wolą pozwanego było zatrudnienie powoda już od dnia 1 września 2018 r. w charakterze zaopatrzeniowca, to z pewnością nie wystawiłby rzeczzonego skierowania do pracy w charakterze kierowcy, zwłaszcza że był to dokument przeznaczony na użytek instytucji publicznych,

f) ustalenie okresu zatrudnienia powoda z zastosowaniem odwracającego ciąg przyczynowo skutkowy i sprzecznego z logiką procesu decyzyjnego zawierania umów wnioskowania poprzez uznanie, że skoro „pracodawca w dniu 9 października 2018 roku powiedział ustnie powodowi, że od dnia następnego ma już nie przychodzić do pracy”, to świadczy o tym, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony właśnie do dnia 9 października 2018 r.,

co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem doprowadziło do błędnego ustalenia faktycznych przesłanek stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym,

a co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia prawnego stosunku pracy powoda z pozwanym i niewłaściwego zastosowania przepisów prawa materialnego, **przy czym:** w odniesieniu do zarzutu 2.1. faktem ustalonym przez Sąd Rejonowy niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy jest fakt rzekomego świadczenia pracy przez powoda na rzecz i pod kierownictwem pozwanego. Apelujący ponadto wskazał, że w odniesieniu do zarzutu 2.3. a) - istotny dla

rozstrzygnięcia fakt nieustalony przez Sąd Rejonowy wprost wskazano w treści tego zarzutu; w odniesieniu do zarzutu 2.3. b) - istotny dla rozstrzygnięcia fakt nieustalony przez Sąd Rejonowy wprost wskazano w treści tego zarzutu; w odniesieniu do zarzutu 2.3. d) - faktem ustalonym przez Sąd Rejonowy niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy jest fakt rzekomego świadczenia pracy polegającego na kupowaniu na polecenie pozwanego części do maszyn, poruszaniu się samochodem służbowym pozwanego, dostarczaniu wyposażenia, zajmowaniu się sprzątaniem placu pozwanego, jeźdźeniu z fakturami do firm podwykonawczych pozwanego; w odniesieniu do zarzutu 2.3. f) - faktem ustalonym przez Sąd Rejonowy niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy jest fakt rzekomego zawarcia przez powoda z pozwanym umowy na czas określony do dnia 9 października 2018 r.;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

3. art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie w konsekwencji istnienia stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym, mimo że błędna ocena dowodów oraz błędne ustalenia stanu faktycznego wykluczają ustalenie istnienia jakiegokolwiek takiego stosunku pracy;

4. art. 97¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy, mimo że nie łączył ich żaden stosunek pracy, w związku z którym pozwany mógłby świadectwo takie wystawić;

5. art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie w sytuacji, gdy powód nie miał interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie,

ponieważ dochodził jednocześnie tym samym pozvem zasądzenia konkretnych świadczeń, więc ustalenie stosunków prawnych, z których powód wywodził roszczenia o świadczenia stanowiło niezbędną przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia w przedmiocie tych roszczeń, co z kolei zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego czyniło wydanie orzeczenia ustalającego niecelowym.

Wobec powyższego, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku

w części objętej punktami I-III i VI-VIII poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, jak również zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego

w instancji odwoławczej, wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego stosownie do treści art. 98 § 1¹ k.p.c. (apelacja z dnia 16 lipca 2021 r., k. 213-223 a. s.).

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Z. Z. stwierdził, że nie zgłasza zastrzeżeń dotyczących prawidłowości wydanego wyroku. W jego ocenie zarzuty pozwanego odnoszące się do naruszenia przepisów postępowania, jak i prawa materialnego nie są zasadne. Powód uznał, że zostało wykazane w sprawie wykonywanie przez niego pracy na rzecz pozwanego (odpowiedź na apelację z dnia 17 marca 2022 r., k. 256 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była zasadna m.in. w zakresie, w jakim zmierzała do uchylecia zaskarżenia wyroku w punkcie IIa i przekazania sprawy do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.

Z. Z. w pozwie wniesionym w dniu 21 stycznia 2019 r. domagał się ustalenia nawiązania umowy o pracę z D. S. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od 1 września

2018 r. do 26 października 2018 r. oraz zasądzenia od pozwanego kwot

w wysokości: 16.920 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 9.133,48 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za miesiąc wrzesień, 8 dni pracy w miesiącu październiku i 14 dni za okres zwolnienia lekarskiego od 9 października 2018 r. do 22 października 2018 r. oraz 1.348 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane 5 dni urlopu wypoczynkowego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a także zobowiązania pozwanego do wydania świadectwa pracy. Sąd I instancji

w przeważającym zakresie uznał powództwo za zasadne, ponieważ ustalił, że strony łączył stosunek pracy od 1 września 2018 r. do 9 października 2018 r., zobowiązał pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty: 2.641,94 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2018 r. i 8 dni października 2018 r. oraz 217,50 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wskutek wniesionej apelacji Sąd Okręgowy zmienił wyrok co do roszczenia o ustalenie stosunku pracy, zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy w ten sposób, że powództwo oddalił. Wydane rozstrzygnięcie oznacza, że powód nie został uznany za pracownika

w ramach przepisów kodeksu pracy, a strony nie łączył stosunek pracy. W związku z tym należało uchylić zaskarżony wyrok w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty w wysokości 2.641,94 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2018 r. i 8 dni października 2018 r., a co za tym idzie sprawę przekazać do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.

Sąd Okręgowy zważył, że w odniesieniu do oddalenia powództwa

o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd pierwszej instancji rozpoznał sprawę

i wydał wyrok w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Był to skład zgodny z art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. Jednocześnie jednak należy mieć na uwadze, że oddalenie powództwa powoda o ustalenie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z tej przyczyny, że strony nie łączyła umowa o pracę. Zatem ewentualne wydanie wyroku oddalającego powództwo o wynagrodzenie zamykałoby bowiem powodowi możliwość wystąpienia z tym samym roszczeniem przeciwko temu samemu pozwanemu w postępowaniu przed sądem cywilnym. Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05). Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia zgłoszone przez powoda nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02). Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń z tej tylko przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03).

Sąd Okręgowy oddalając powództwo o wynagrodzenie naruszyłby tym samym art. 366 k.p.c. w związku z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. z uwagi na powagę rzeczy osądzonej zamykając powodowi drogę do dochodzenia w osobnym procesie roszczeń cywilnoprawnych o wynagrodzenie. Z ważnej umowy cywilnoprawnej mogą bowiem powstać skuteczne w stosunku do strony przeciwnej roszczenia, także roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną na podstawie tej umowy pracę. Umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa

o świadczenie usług albo inna umowa nazwana lub nienazwana prawa cywilnego, na podstawie której jest świadczona praca na rzecz kontrahenta, mogą być umowami odpłatnymi. Zgłoszenie roszczeń o wynagrodzenie, wynikających z umowy prawa cywilnego, na drodze postępowania odrębnego w sprawach

z zakresu prawa pracy, zamiast na drodze „zwykłego” procesu cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa przez sąd pracy. Ocena materialnoprawna zdarzeń (faktów) przedstawionych przez powoda w ramach podstawy faktycznej żądania należy do sądu. Wystąpienie z określonym żądaniem opartym na określonej podstawie faktycznej na drogę niewłaściwego postępowania nie może prowadzić do oddalenia powództwa tylko z tej przyczyny, że sąd rozpoznający sprawę w postępowaniu odrębnym nie jest „właściwy” do rozpoznania sprawy według przepisów prawa materialnego odpowiednich dla spraw rozpoznawanych w postępowaniu „zwykłym”. Istotne znaczenie ma podstawa faktyczna roszczenia. Jeżeli powód twierdzi, że wiązała go ze stroną pozwaną umowa oraz, że na jej podstawie powinien

był otrzymać od pozwanego wynagrodzenie za świadczoną na pracę, przyjęcie przez sąd pracy, że umowa ta nie była umową o pracę, nie może prowadzić do oddalenia powództwa, bo taki wyrok zamyka powodowi drogę dochodzenia wynagrodzenia wynikającego z tej umowy przed sądem cywilnym.

Sąd Rejonowy orzekł w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników. Sąd pracy rozstrzygnął zatem merytorycznie o roszczeniu wynikającym ze stosunków cywilnoprawnych. Tymczasem, rozpoznanie sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, jeżeli przesłankę rozstrzygnięcia stanowi stwierdzenie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, prowadzi do nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 k.p.c., które stanowią, że nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny

z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. W pierwszej instancji zaś sąd rozpoznaje sprawy

w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. pozew powinien zawierać dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Powód nie musi więc w ogóle podawać podstawy prawnej powództwa. Jeżeli jednak kwalifikuje swoje roszczenie jako wynikające ze stosunku pracy, to mamy do czynienia ze sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Postępowanie toczy się więc według przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Do takiego postępowania sprawę kieruje przewodniczący na podstawie art. 201 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie

w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego albo przekazanie sprawy do innego sądu, ewentualnie rozpoznanie sprawy w dalszym ciągu przez wydział pracy z wyłączeniem jednak przepisów o postępowaniu odrębnym

w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli według reguł „zwykłego” postępowania cywilnego.

Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego zostaje wywiedzione roszczenie, nie jest stosunkiem pracy, samo w sobie nie oznacza też bezzasadności powództwa o wynagrodzenie, a więc tylko na tej podstawie nie może być ono oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu - np. o wynagrodzenie za pracę świadczoną w oparciu o zawartą umowę - może być nadal uzasadnione w zależności od rodzaju tego żądania, jego podstaw faktycznych i prawnych. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa, to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Inaczej mówiąc, to samo roszczenie - np. o wynagrodzenie - może być uzasadnione zarówno jako wywodzone z umowy o pracę oceniane według przepisów prawa pracy, jak i z umowy cywilnoprawnej oceniane według przepisów Kodeksu cywilnego oraz postanowień umowy. Ze względu na przepisy o składzie sądu obowiązujące w czasie rozpoznawania niniejszej sprawy przez Sąd Rejonowy, Sąd ten jako sąd pracy nie mógł w pierwszej instancji rozpoznać sprawy o wynagrodzenie za pracę przy przyjęciu przez Sąd II instancji, że strony nie łączyła umowa o pracę. W związku z tym należało przyjąć, że Sąd I instancji orzekał w składzie sprzecznym z przepisami prawa, co jest przesłanką nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68).

Oddalenie powództwa o wynagrodzenie tylko z tej przyczyny, że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, generowałoby poważne konsekwencje dla powoda, ponieważ prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy rodzi powagę rzeczy osądzonej dla sprawy, którą miałby ewentualnie w przyszłości rozpoznać sąd cywilny, a zatem stanowi poważną przeszkodę dla dochodzenia tych samych roszczeń wyprowadzanych z tego samego stanu faktycznego. Zatem Sąd II instancji uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę w opisywanym zakresie Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.