

## UZASADNIENIE

B. B., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagał się:

1. ustalenia, że z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową w S. wiązał go stosunek pracy w okresie od 17 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r.,

2. wydania świadectwa pracy za wyżej wskazany okres,

3. zasądzenia od pozwanej spółki na jego rzecz kwot:

a) 2700 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za sierpień 2015r. z ustawowymi odsetkami od 19 września 2015r.,

b) 11340 zł stanowiącej po zaokrągleniu sumę następujących należności pracowniczych:

- 2571, 20 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w rozmiarze 20 dni,

- 1753, 65 zł z tytułu wynagrodzenia za niewliczane do czasu pracy trzydziestominutowe dzienne przerwy za 270 dni (łącznie 135 godzin x 12, 99 zł za godzinę),

- 7014, 60 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - średnio 2 godziny dziennie przez 270 dni (540 godzin x 12, 99 zł za godzinę).

Powód podniósł, iż w okresie objętym pozwem wykonywał na rzecz pozwanej spółki pracę spawacza w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy pomimo podpisania umowy zlecenia. Wskazał na konieczność osobistego świadczenia pracy, codziennego podpisywania list obecności i usprawiedliwiania nieobecności poprzez przedkładanie zwolnień lekarskich, a nadto podleganie nadzorowi i podporządkowanie poleceniom przedstawicieli spółki. Podkreślił wreszcie deklarowaną z jego strony, zarówno przed przystąpieniem do pracy jak i w okresie jej wykonywania, wolę nawiązania stosunku pracy. Dodatkowo, w odniesieniu do zgłoszonych żądań zapłaty, B. B. wskazał, iż pozwana złożyła wobec niego oświadczenie o potrąceniu, choć nie przysługiwały jej żadne wzajemne roszczenia, jako że podpisana przez strony przy nawiązaniu zatrudnienia umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych była nieważna i stanowiła jedynie próbę przymuszenia do akceptowania narzucanych przez spółkę warunków. (k. 2 – 7, 28, 171)

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż jej wolą było zawarcie przez strony umowy zlecenia, czego powód miał od początku świadomość. Świadczy o tym nie tylko podpisanie umów zlecenia i wystawianie rachunków, ale i prowadzenie przez B. B. od lutego 2015r. działalności gospodarczej. Pozwana podniosła też, że wykonuje usługi na rzecz kontrahentów w ramach określonych projektów nie mając wiedzy, kiedy otrzyma kolejny taki projekt do wykonania. Sposób wykonywania prac objętych umowami zawartymi przez strony procesu nie odpowiadał, zdaniem pozwanej spółki, stosunkowi pracy. Stawianie się powoda do pracy i jej świadczenie w określonych godzinach wynikało z konieczności przestrzegania procedur bezpieczeństwa ściśle związanych z rodzajem działalności spółki, a wymóg regularnego świadczenia usług z ustalonych w umowach z kontrahentami spółki terminów realizacji konstrukcji stalowych. Liczba osób pracujących przy konstrukcjach (w jednym czasie około 200) w sposób oczywisty wymuszała pewną organizację systemu produkcji. Z tego powodu koniecznym było podpisywanie list obecności (w innym miejscu wywodów pozwany zaprzeczył podpisywaniu przez powoda takich list). Względny bezpieczeństwa i techniczne wymuszały podporządkowanie się powoda wymogom pozwanego, a poprawność i jakość wykonania spawów musiały podlegać weryfikacji. Gdyby kontrola jakości pracy stanowiła wystarczający warunek dla ustalenia stosunku pracy, to pozwaną należałoby uznać za pracownika jej kontrahentów, ci bowiem podobnych kontroli dokonywali. Spółka podniosła nadto zarzut braku interesu prawnego po stronie powoda w żądaniu ustalenia wobec zgłoszonych jednocześnie żądań zapłaty. (k. 55 – 57)

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Do nawiązania stosunku prawnego łączącego strony niniejszego procesu w spornym okresie doszło z inicjatywy B. B. zainteresowanego pracą na rzecz pozwanej spółki.

Niesporne

Powód był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, jednak spółka zaproponowała mu inną formę zatrudnienia.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w z. z k. 98 - 99

Wynikiem rozmów było podpisanie przez strony w dniu 17 września 2014r. umowy zlecenia, w której powód zobowiązał się do wykonania prac spawalniczych na elementach wież wiatrowych w okresie 17 września 2014r. – 31 grudnia 2014r. za wynagrodzeniem 1900 zł przy miesięcznym okresie rozliczeniowym. W umowie zaznaczono, iż zleceniobiorca zobowiązuje się do przestrzegania zarządzeń zarządu oraz wymagań BHP i nie może zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia, jednak nie jest podporządkowany zleceniodawcy ani nie wykonuje prac pod jego kierunkiem. Umowa przewidywała możliwość powierzenia prac osobie trzeciej po otrzymaniu zgody zamawiającego.

Niesporne, nadto umowa zlecenia – k. 62

Strony podpisały nadto datowaną na 17 września 2014r. umowę w sprawie warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z tą umową powód zobowiązywał się do odbycia kursu/szkolenia spawania metodą 135, 136, w tym uczestnictwa w tym kursie/ szkoleniu zgodnie z harmonogramem doręczonym pozwanej przed rozpoczęciem zajęć, przystąpienia do i zdania z wynikiem pozytywnym egzaminów oraz uzyskania w normalnym toku nauki tytułu/uprawnień w zakresie spawalnictwa. Spółka (określana w umowie mianem zleceniodawcy) zobowiązywała się z kolei do opłacenia kosztów kursu/szkolenia na podstawie przedłożonej przez zleceniobiorcę potwierdzonej przez organizatora informacji o kosztach, przy czym w umowie znalazło się oświadczenie, że koszt kursu wynosi 5000 zł. Dalej umowa nakładała na zleceniobiorcę wymóg świadczenia usług przez dwa kolejne lata po ukończeniu kursu/szkolenia na warunkach opisanych w jej załączniku tj. na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem wg stawki godzinowej nie mniejszej niż ustalona przy zatrudnieniu z czasem pracy odpowiednim do realizacji zlecenia, pod rygorem obowiązku zwrotu poniesionych przez zleceniodawcę kosztów zajęć oraz kary umownej w wysokości 15.000 zł. Obowiązek zapłaty wskazanych kwot powstawał w przypadku nierozpoczęcia szkolenia/kursu lub jego przerwania bez uzasadnionych przyczyn, rozwiązania umowy przez zleceniodawcę z przyczyn leżących po stronie zleceniobiorcy, rozwiązania umowy zlecenia przez zleceniobiorcę z przyczyn nie leżących po stronie zleceniodawcy, przy czym niezależnie od czasu, w którym aktualizowało się uprawnienie spółki, zwrotowi miał podlegać pełny koszt szkolenia.

Niesporne, nadto umowa w sprawie warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych – k. 15

Podpisywanie takich umów z podejmującymi zatrudnienie było w spółce zasadą.

Dowód: zeznania świadków: M. D. – k. 100 – 102, M. M. – k. 155v – 156, przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w z. z k. 98 - 99

Podejmując pracę powód miał uprawnienie spawacza po finansowanych przez urząd pracy szkoleniach obejmujących spawanie metodami MAG 135 i 136 z egzaminem (...) i obsługi zestawu do spawania metodą 121 z egzaminem P.. Uprawnienia nabył w sierpniu i wrześniu 2014r., a szkolenia odbywał pod kierunkiem dobrego fachowca.

Dowód: skierowanie na szkolenie z PUP w C. – k. 15, książeczka spawacza – k. 16 – 19, świadectwa egzaminacyjne – k. 20 – 24, zeznania świadka J. B. – k. 154v – 155, przesłuchanie powoda - k. 156v – 157 w zw. z k. 98 - 99, 159v

Na posiadanie uprawnień wskazywał pozwanej (prezesowi zarządu komplementariusza J. D.), usłyszał jednak, że jeśli chce pracować, musi podpisać umowę dotyczącą podnoszenia kwalifikacji.

W istocie powód nie odbył żadnego dodatkowego szkolenia czy kursu poza spółką. Został jedynie skierowany na tzw. „szkółkę” funkcjonującą w spółce, gdzie przez pierwsze dni sprawdzano jego umiejętności (powód doskonalił się wykonując kolejne spawy, a wyznaczone z ramienia spółki osoby dokonywały ich oceny). Równolegle powód wykonywał na rzecz pozwanej prace spawalnicze na terenie innej firmy.

B. B. nie otrzymał żadnego świadectwa czy certyfikatu potwierdzającego podwyższenie uprawnień.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 - 99, zeznania świadków: M. D. – k. 100 – 102, M. B. – k. 110 – 112, M. P. – k. 112 – 115

Po okresie nie dłuższym niż dwa tygodnie powód przystąpił do wykonywania prac już na hali spółki.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 - 99

Kolejna umowa zlecenia podpisana przez strony pochodziła z 31 grudnia 2014r. i obejmowała okres 1 stycznia 2015r. – 31 marca 2015r. oraz tożsame co wcześniejsza ustalenia.

Dowód: umowa z dnia 31 grudnia 2014r. – k. 62v,

Powód wystawił pozwanej za wykonanie prac „zgodnie z umową zlecenia” następujące rachunki:

- za październik 2014r. na kwotę 1900 zł,

- za listopad 2014r. na kwotę 1900 zł,

- za grudzień 2014r. na kwotę 1900 zł,

- za styczeń 2015r. na kwotę 1900 zł,

- za luty 2015r. na kwotę 1000 zł,

Dowód: rachunki – k. 59v – 61v

Kwota ujęta w rachunku za luty 2015r. była niższa niż wynikająca z umowy, gdyż stosując się do nacisków pozwanej powód zarejestrował od 24 lutego 2015r. działalność pozarolniczą i w jej ramach wykonywał dalej prace na rzecz spółki.

Dowód: wydruk z (...) k. 59 , przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 - 99

Strony podpisały datowaną na 24 lutego 2015r. umowę o dzieło w postaci „prac spawalniczych na projekcie S.”, umowa miała być zrealizowana w okresie 24 – 27 lutego 2015r. a wysokość wynagrodzenia ustalono na 2890 zł.

Powód wystawił pozwanej w związku z tą umową rachunek na wskazaną w niej kwotę.

Kolejne umowy o dzieło datowane na: 2 marca 2015r., 1 kwietnia 2015r., 4 maja 2015r., 1 czerwca 2015r. i 1 lipca 2015r., obejmujące wykonanie tożsamo określonych co w pierwszej prac, obejmowały okresy realizacji odpowiednio: 2 – 31 marca 2015r., 1 – 30 kwietnia 2015r., 4 – 29 maja 2015r., 1 – 30 czerwca 2015r., 1 – 31 lipca 2015r.

Powód wystawił pozwanej rachunki na kwoty określone w tych umowach odpowiednio:

- za prace wykonane w marcu 2015r. na kwotę 3730 zł,

- za prace wykonane w kwietniu 2015r. na kwotę 3300 zł,

- za prace wykonane w maju 2016r. na kwotę 3790 zł,
- za prace wykonane w czerwcu 2015r. na kwotę 3300 zł,
- za prace wykonane w lipcu 2015r. na kwotę 2430 zł

Kwoty te odpowiadały określonym w umowom.

Dowód: umowy o dzieło – k. 63v, 65, 67, 69, 71,73, faktury – k. 64v , 66v, 68v, 70v, 72v, 74v

Powód wykonywał prace na rzecz pozwanej również w sierpniu 2015r. Uzgodniona za nie należność wynosiła 2690 zł i na taką kwotę powód wystawił fakturę w dniu 31 sierpnia 2015r.

Niesporne, nadto faktura – k. 75

W istocie powód od początku pracował na rzecz pozwanej za wynagrodzeniem liczonym według stawki godzinowej, co było zasadą w spółce.

Stawka ta przemnożona przez liczbę rzeczywiście przepracowanych godzin odpowiadała kwotom wskazanym w umowach o dzieło, a w okresie przed 24 lutego 2015r. kwotom wypłacanym rzeczywiście powodowi za dany miesiąc (odbiegającej od wskazanej w umowach).

Umowy o dzieło były sporządzane i podpisywane nie na początku, a na końcu danego miesiąca, gdy znana już była liczba przepracowanych godzin.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 – 99, 159v, 170 – 171 zeznania świadków: W. D. – k. 107 – 110, M. M. – k. 155v – 156

Pozwana zapłaciła powodowi należności za wykonane prace wedle uzgodnionej stawki godzinowej (za okres od 24 lutego 2015r. zgodnie z fakturami) z jednym wyjątkiem. Co do kwoty 2690 zł objętej fakturą z dnia 31 sierpnia 2015r. złożyła B. B. oświadczenie o potrąceniu należności z kwotą 5000 zł odpowiadającą kosztem szkolenia objętego umową o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Niesporne, nadto oświadczenie – k. 15

Powód, który w czasie podejmowania zatrudnienia miał dopiero 20 lat, zgodził się na podpisanie umów cywilnoprawnych i założenie działalności, gdyż zależało mu na pracy na rzecz pozwanej

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 - 99

Przez cały okres pracy na rzecz pozwanej spółki, z wyłączeniem pierwszego okresu robienia spawów „na szkółce” i prowadzenia prac spawalniczych na terenie innego podmiotu, powód wykonywał prace spawalnicze elementów wież wiatrowych w hali należącej do pozwanej na tym odcinku produkcyjnym, na który został wysłany przez przełożonego (mistrza). Proces wytwórczy w spółce polegał (i polega) na pracy nad produktem w różnych fazach jego produkcji na kolejnych stanowiskach, w razie zatem nieobecności części osób powstawała konieczność przesunięć stanowiskowych. Nieobecnych nie zastępowały osoby z zewnątrz. W okresie objętym sporem wejścia i wyjścia na halę rejestrowane były za pomocą karty magnetycznej. Zapisy karty dokumentowały liczbę przepracowanych przez daną osobę godzin. Praca na hali miała charakter zmianowy, przy czym jedna zmiana odpowiadała co do zasady 10 godzinom (w istocie - w zależności od bieżącego rodzaju produkcji - mogło być to 8 – 10 godzin). Zmiany wyznaczone były na godziny 6.00 – 16.00 i 16.00 – 2.00. Powód pracował czasem na zmianie pierwszej, a czasem na drugiej w zależności od bieżących potrzeb określanych przez kierownika. K. miała miejsce sytuacja, iż powód po stawieniu się rano do pracy, był odsyłany z informacją, że musi pojawić się dopiero na zmianie popołudniowej. Podczas zmian były obowiązkowe przerwy (łącznie pół godziny), które dla osób innych niż zatrudnione w oparciu o umowę o pracę pozostawały niepłatne. Praca

wykonywana był przez zatrudnionych od poniedziałku do piątku, część osób pracowała również w soboty, zależało to od indywidualnych, bieżących ustaleń.

Osoby pracujące na hali wykonywały zadania spawalnicze w oparciu o różne stosunki prawne, część w ramach własnej działalności pozarolniczej, część w ramach zatrudnienia pracowniczego, a część w oparciu o zawarte ze spółką umowy zlecenia. Wszystkie te osoby obowiązywały tożsame zasady pracy. Powód, podobnie jak inni zatrudnieni, nie mógł swobodnie opuszczać hali, przychodzić czy wychodzić w dowolnych godzinach. Miał jednak możliwość zgłosić kierownikowi, że w danym dniu wcześniej wyjdzie lub przyjdzie. Istniała również w przypadku zatrudnionych możliwość rozpoczynania lub kończenia pracy o innej godzinie niż początek i koniec zmiany (godzinę później czy godzinę wcześniej) z uwagi na trudności komunikacyjne w dotarciu na 6.00 czy obowiązki rodzinne jak konieczność odbierania dziecka z przedszkola. Kwestie godzin pracy były uzgadniane z mistrzami nie posiadającymi wiedzy co do tytułu prawnego, w oparciu o który praca jest świadczona.

Powodowi zdarzały się nieobecności, w tym najdłuższa tygodniowa. Nie otrzymywał wówczas wynagrodzenia. Nie przedkładał spółce zaświadczeń o niezdolności do pracy. B. B. nie korzystał z dni wolnych płatnych.

Sprzęt do spawania niezależnie od formy zatrudnienia zapewniała spółka, choć niektóre osoby korzystały też z własnego (powód do takich nie należał). Co do zasady spółka również wyposażała spawaczy w odzież ochronną.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 – 99, zeznania świadków: M. D. – k. 100 – 102, W. D. – k. 107 – 110, M. B. – k. 110 – 112, M. P. – k. 112- 115, J. B. – k. 154v – 156, M. M. – k. 155v - 156

Powód zdecydował się na zaprzestanie współpracy z pozwaną z uwagi na brak umowy o pracę.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 – 99

Pismem z dnia 8 września 2015r. pozwana poinformowała powoda o natychmiastowym wypowiedzeniu łączącej strony umowy zlecenia z dnia 17 września 2014r. z jego wyłącznej winy wobec nieusprawiedliwionego zaprzestania świadczenia usług.

Dowód: oświadczenie – k. 15

W okresie od rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej do końca czerwca 2015r. powód wykonywał pracę wyłącznie na rzecz pozwanej. Inaczej było w lipcu i sierpniu, gdy wykonał usługi na rzecz dodatkowo jednego innego podmiotu.

Dowód: faktury – k. 123 – 131, ewidencja przychodów – k. 166, przesłuchanie powoda – k. 156v – 157 w zw. z k. 98 – 99, 159v, 170 – 171

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo podlegało uwzględnieniu jedynie częściowo.

Żądania zapłaty i wydania świadectwa pracy powód wywodził ze stosunku pracy, jaki miał łączyć go z pozwaną i o którego ustalenie również występował. W pierwszej kolejności rozważaia zatem wymagało, czy w istocie strony procesu pozostawały w takim stosunku. Tylko bowiem wówczas B. B. skutecznie mógł dochodzić wydania dokumentu potwierdzającego stosunek pracy oraz zapłaty należności pozostających w ścisłym związku z zatrudnieniem pracowniczym, a to ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (ponad ustaloną zwykłą kwotę stawki godzinowej, którą, co niesporne, otrzymał) czy wynagrodzenia za przerwy w pracy. Jedynie ocena zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za sierpień 2015r. nie była warunkowana ustaleniami co do rodzaju stosunku prawnego, w ramach którego praca była wykonywana.

Żądanie ustalenia stosunku pracy oparte było na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Powód taki

interes bez wątplenia posiadał, skoro dokumentacja związana z zatrudnieniem wskazywała na inny niż pracowniczy charakter stosunku. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w późniejszym czasie, stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Dodatkowo w takiej sytuacji jak powoda ustalenie stosunku pracy ma znaczenie dla kwestii, co do których nie może on zgłosić skutecznie żądań w procesie. Przykładowo chodzi o kwestie związane ze składkami na ubezpieczenie społeczne, których wysokość inaczej może kształtować się przy tożsamym przychodzie u pracownika i przedsiębiorcy. Zauważenia wymaga też, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą jest istnienie interesu prawnego w takim ustaleniu. Zgłoszenie żądania wydania świadectwa pracy nie przeczy interesowi prawnego po stronie powoda w żądaniu ustalenia. Istotą sporu w przypadku żądania wydania świadectwa pracy jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie pozostaje sporne. Choć zgłoszenie tego żądania nie pozostaje zastrzeżone dla niewykonania przez pracodawcę obowiązku ustawowego wydania dokumentu potwierdzającego niesporne zatrudnienie pracownicze, to w praktyce z reguły chodzi o takie właśnie sytuacje, a postępowania ogranicza się do badania, czy dokument wydano (stąd przewidziany procedurą skład jednoosobowy, a nie, jak w przypadku żądania ustalenia stosunku pracy, skład ławniczy sądu). Przyjęcie, iż zgłoszenie takiego żądania (możliwość zgłoszenia) w pełni zabezpieczenia ochronę praw pracownika oznaczałoby ograniczenie możliwości uzyskania wyroku ustalającego stosunek pracy jedynie do sytuacji, gdy żądanie wydania nie mogłoby zostać uwzględnione z powodu przedawnienia. Niezrozumiałym w tej sytuacji byłoby wprowadzenie do k.p.c. wspomnianego art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> czy zastrzeżenie właśnie do spraw o ustalenie stosunku pracy a już nie o wydanie świadectwa pracy składu ławniczego (skoro w tych pierwszych nieomal nigdy nie podlegały badaniu istota spornego stosunku wobec oddalania powództw z uwagi na brak interesu prawnego).

Analiza zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego dała podstawy do uznania, iż strony procesu pozostawały w stosunku pracy w spornym okresie.

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. Zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.) W warunkach tych nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.).

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie w szerokim znaczeniu tego słowa tj. wykonywanie stale i za wynagrodzeniem określonych czynności nie musi mieć charakteru pracowniczego. Może mieć ono miejsce także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony.

I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/223). Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30). Jeżeli z treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjęć należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 roku, sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Okoliczność, iż strony procesu podpisały umowy cywilnoprawne nie wyklucza więc przyjęcia, że w istocie łączył je stosunek pracy. Dla takiego przyjęcia jednak niezbędnym jest, by sposób wykonywania umowy odpowiadał stosunkowi pracy. Jak już bowiem wskazano, charakter stosunku łączącego strony należy oceniać nie tylko przez treść umowy (która może być kształtowana tak, by ukrywać rzeczywisty charakter zatrudnienia), ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej wykonywania.

W niniejszej sprawie sposób wykonywania przez powoda umów z pozwaną odpowiada zatrudnieniu pracowniczemu.

Powód zobowiązany był do wykonywania pracy w miejscu wskazanym przez pozwaną, w określonych przez nią godzinach, od samego początku (także w czasie „szkółki”) pozostawał podporządkowany wiążącym go i bezpośrednio wydawanym poleceniom przełożonego, musiał uzyskać jego akceptację dla opuszczenia miejsca pracy i podlegał kontroli z jego strony, a wszystkie działania powoda miały pozostawać zgodne z procedurami obowiązującymi w spółce. Praca musiała być wykonywana osobiście, rodzaj wykonywanych czynności wykluczał bowiem przewidziane w pisemnej umowie zastępstwo. Pozwana w toku procesu podnosiła i to potwierdzali zawnioskowani przez nią świadkowie, że wymagana jest u niej wysoka jakość spawów z uwagi na obowiązujące procedury. Nie jest więc prawdopodobne, by spółka godziła się na zastępowanie zatrudnionych przez osoby z zewnątrz, nawet jeśli posiadały one określone certyfikaty. Trudno przyjąć bowiem, by w razie nagłej potrzeby zapewnienia zastępstwa pozwana miała możliwość weryfikacji jakości pracy zastępcy, nadto by wyposażała go w indywidualną kartę potwierdzającą obecność na hali i szkoliła w zakresie zasad bezpieczeństwa, co byłoby niezbędne z uwagi na regulacje dot. BHP zawarte w art. 304 § 1 k.p. i art. 304<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 211 k.p. Z zeznań żadnej z przesłuchanych w sprawie osób nie wynika zresztą, by takie zastępstwa w praktyce się zdarzały. Przemawia to za uznaniem, iż zapis przewidujący możliwość zastępstwa wprowadzony był do umów zlecenia (sporządzonych według określonego szablonu) wyłącznie w celu zapobieżenia ewentualnemu podważaniu rodzaju stosunku prawnego w procesach takich jak niniejszy.

W istocie wykonujący zatrudnienie pozbawiony był swobody w wykonywaniu umowy. W realiach niniejszej sprawy trudno uznać za taką swobodę (charakterystyczną dla więzi cywilnoprawnej) zdarzające się nieobecności powoda, skoro musiał on wcześniej informować o nich podając ich przyczyny i skoro wcześniejsze wyjścia, późniejsze przyjścia czy nieobecności nie były zastrzeżone dla osób wykonujących prace spawalnicze w ramach własnej działalności czy umów zlecenia. Podkreślenia wymaga, iż z zeznań wszystkich przesłuchanych świadków wynikało, że sposób wykonywania pracy, w tym miejsce, godziny pracy, możliwość pewnej ich modyfikacji itp., były analogiczne w stosunku do wszystkich zatrudnionych niezależnie od umowy, w oparciu o którą pracowali. Przedstawiony przez świadków sposób organizacji pracy, w szczególności co do zasady konieczność jej codziennego wykonywania od poniedziałku do piątku w rozmiarze przynajmniej 8 godzin, wynikająca z rodzaju produkcji konieczność stałej kontroli jakości pracy na wszystkich jej etapach jak też potrzeba zapewnienia obsadzenia wszystkich stanowisk w cyklu produkcyjnym łącząca się z wyznaczaniem miejsc pracy poszczególnym osobom, odpowiada zatrudnieniu pracowniczemu. Wszystkie te elementy wskazują bowiem na podporządkowanie charakterystyczne właśnie dla umów o pracę. Zawarcie w tych warunkach umów cywilnoprawnych, w tym z osobami, które zarejestrowały na potrzeby pracy działalność pozarolniczą, wydaje się motywowane wyłącznie zamiarem uniknięcia konieczności wypłaty określonych świadczeń wynikających z kodeksu pracy (np. dodatku za nadgodziny, za pracę w nocy) jak i zminimalizowania innych

kosztów pracy ponoszonych przez spółkę. Z zeznań powoda i wnioskowanych przez niego świadków wykonujących prace spawalnicze na rzecz pozwanej wynika, iż rodzaj umów był proponowany przez spółkę, a zatrudniani musieli go zaakceptować chcąc podjąć zatrudnienie (niektórzy wbrew własnym oczekiwaniom co do rodzaju umowy). To, podobnie jak zarejestrowanie działalności pozarolniczej przez powoda już w okresie pracy u pozwanej i wykonywanie przez kilka miesięcy w ramach tej działalności usług wyłącznie na rzecz spółki, przemawia za przyjęciem, iż w istocie chodziło o ukrycie pracowniczego charakteru zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015r. II PK 189/14, Legalis 1303584). W tym miejscu godzi się nadmienić, że wystawienie przez powoda w lipcu i sierpniu 2015r. (a więc w końcowym okresie pracy na rzecz pozwanej) faktur dla innego podmiotu nie sprzeciwia się ustaleniu stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze nie wyklucza innej aktywności zawodowej, także w ramach działalności pozarolniczej. Zatem nawet odmówienie wiary powodowi co do udzielenia mu dni wolnych celem sprawdzenia, czy chce pracować w innym miejscu (co odpowiada urlopowi bezpłatnemu), a przyjęcie, że równolegle świadczył pracę na rzecz dwóch podmiotów, nie mogło mieć wpływu na rozstrzygnięcie sporu co do żądania ustalenia. Oczywiście praca spawacza może być wykonywana w oparciu o umowę cywilnoprawną, jednak nie sposób mówić o takiej umowie, gdy wykonujący pracę nie jest władny samodzielnie określić ani czasu ani sposobu wykonywania czynności i pozostaje przez wiele godzin dziennie codziennie w dyspozycji drugiej strony umowy. Umowy określone mianem umów zlecenia i dalej umów o dzieło obejmowały w zasadzie cały okres objęty sporem. Przerwy pomiędzy wskazanymi w tych ostatnich umowach okresach wykonania (mających stanowić dzieło) prac spawalniczych przypadły bowiem wyłącznie na soboty i dni świąteczne, jeśli takie występowały na początku lub końcu danego miesiąca, wskazuje to na nieprzerwane w istocie zatrudnienie. Ciągłość pracy na rzecz jednego podmiotu w czasowym, miejscowym i zadaniowym podporządkowaniu przemawia za ustaleniem, iż strony łączył stosunek pracy.

Nie było sporu co do tego, że powód pracował na rzecz spółki w sierpniu 2015r., spór oscylował wyłącznie co do rodzaju stosunku łączącego wówczas strony. Z załączonego do pozwu oświadczenia pozwanej o potrąceniu wynika zresztą, iż uznawała ona istniejącą w dniu złożenia oświadczenia po stronie powoda wiarygodność za pracę w sierpniu. O trwaniu między stronami stosunku prawnego w wymienionym miesiącu kalendarzowym świadczy też złożenie przez spółkę oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy w piśmie datowanym na 8 września 2015r. Tym samym uznać należało, iż stosunek pracy łączący strony trwał nie krócej niż do wskazanej w żądaniu ustalenia daty (31 sierpnia 2015r.). Nie może mieć tu znaczenia odwołanie się w oświadczeniu spółki o wypowiedzeniu do umowy zlecenia z września 2014r., skoro z treści pisma wynika, iż dotyczy ono trwającej współpracy stron.

Konsekwencją uwzględnienia żądania ustalenia było nakazanie pozwanej spółce wydania powodowi świadectwa pracy. Obowiązek taki statuuje bowiem po stronie pracodawcy art. 97 § 1 k.p.

Nie było natomiast dostatecznych podstaw do uwzględnienia w całości żądania zapłaty.

Analiza zebranych dowodów przemawiała za uznaniem za uzasadnione jedynie żądania wynagrodzenia za sierpień 2015r. i ekwiwalentu za urlop.

Jak już wskazano, pozwana spółka nie kwestionowała tego, że wynagrodzenie należne powodowi za pracę w sierpniu 2015r. wynosiło kwotę wskazaną w wystawionej przez niego fakturze tj. 2690 zł, nie podniosła też w sprawie zarzutu potrącenia, choć z przedstawionego przez powoda dokumentu wynika, że oświadczenie o potrąceniu mu złożyła. Brak zarzutu potrącenia skutkować musiał uwzględnieniem powództwa co do kwoty wynikającej z rachunku. To po stronie pozwanej leżało bowiem wykazanie, iż zachodziły podstawy do dokonania potrącenia określone w art. 498 § 1 k.c. Ponieważ jednak powód przedłożył otrzymane od spółki oświadczenie o potrąceniu i odwoływał do umowy, z której pozwana wywodziła istnienie wiarygodności wzajemnej, zauważyć można, iż zgromadzone dowody nie dały podstawy do uznania, by taka wiarygodność pozwanej przysługiwała. Z zeznań powoda i wnioskowanych przez niego świadków wynika, że umowy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych były zasadą u pozwanej, choć podnoszenie kwalifikacji nie odbywało się poza zakładem pracy, a obejmowało jedynie doskonalenie umiejętności w okresie zatrudnienia w ramach czynności na rzecz spółki. Nie były wystawiane dodatkowe certyfikaty ani przeprowadzone formalne kursy. W istocie zatem nie dochodziło do podniesienia kwalifikacji (zdobywania, uzupełniania wiedzy i umiejętności, o jakim mowa w art. 103<sup>2</sup> k.p.), a doskonalenia posiadanego warsztatu pracy. Szablonowe



sformułowania umowy, przy braku programu tzw. „szkolenia” i określenia w umowie kwalifikacji, które druga strona ma podwyższyć, jednoznacznie wskazują, iż umowa miała jedynie zabezpieczać pozwaną przed odejściem z pracy osób przez nią zatrudnianych. Wreszcie zauważyć należy, iż wobec ustalenia stosunku pracy do podnoszenia kwalifikacji zawodowych zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy, te zaś m.in. przewidują obowiązek zwrotu pracodawcy kosztów poniesionych dodatkowych świadczeń i to w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji lub trakcie (art. 103<sup>5</sup> k.p.). Pozwana nie wykazała poniesienia takich wydatków (co wydaje się zrozumiałe wobec niezgłoszenia zarzutu potrącenia), trudno zaś byłoby poprzestać tu na zapisie umownym co do wysokości kosztów, gdy szkolenie wyglądało jak opisane w stanie faktycznym.

Wreszcie, nawet gdyby wierzytelność pozwanej wobec powoda istniała, potrącenie, wobec ustalenia stosunku pracy, nie mogłoby być skuteczne z uwagi na treść art. 87 § 1 k.p.

Powód dochodził zasądzenia tytułem wynagrodzenia kwoty 2700 zł dokonując zaokrąglenia należności wynikającej z wystawionego przez niego rachunku. Z uwagi na brak podstaw do takiego zaokrąglenia sąd uwzględnił żądanie wyłącznie co do kwoty objętej rachunkiem. Z uwagi na termin wypłaty wynagrodzenia określony w kodeksie pracy (art. 85 § 2 k.p.) zachodziły podstawy do uwzględnienia żądania odsetek od wynagrodzenia w zgłoszonym kształcie, jako że data początkowa odsetek była późniejsza niż dzień wymagalności roszczenia.

Zasadnym okazało się również żądanie ekwiwalentu za urlop.

Powodowi przysługiwało prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego rocznie (art. 154 § 1 pkt 1 k.p.). Za rok 2015r. powód miał więc z tytułu zatrudnienia u pozwanej prawo do 14 dni urlopu, a za rok 2014r. do nie mniej niż 6 pełnych dni (z zebranego w sprawie materiału nie wynikało, czy powód wykonywał wcześniej pracę na rzecz innego podmiotu czy zatrudnienie u pozwanej było pierwszym, a zatem czy zachodziły podstawy do zaokrąglenia wynoszącego ponad 6 dni urlopu do pełnego dnia; niewątpliwie jednak powód nie był zatrudniony we wrześniu 2015r., skoro odbywał wówczas szkolenia finansowane przez PUP, co oznacza, że nie przysługiwał mu za ten miesiąc urlop u innego pracodawcy).

Wymiar ten wynika z art. 153 § 1 k.p. (...) § 1 pkt 1 i 2 k.p., art. 155<sup>2a</sup> § 1 i 2 k.p., art. 155<sup>3</sup> § 1 k.p. oraz § 1 ust. 1 i 2, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego z urlopu /Dz. U. 1997.2.14 z późn. zm./). B. B. zaprzeczał korzystaniu z urlopu (mówił wyłącznie o nieobecnościach niepłatnych), na udzielenie mu urlopu nie wskazywała również pozwana, a prawo do płatnej nieobecności nie wynika z pisemnych umów stron. Za niewykorzystany urlop powód ma więc na podstawie art. 171 § 1 k.p. prawo do ekwiwalentu wyliczonego zgodnie z przepisami wskazanego wyżej rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. Bezspornym było, iż powodowi za okres od 24 lutego 2015r. przysługiwało co najmniej wynagrodzenie ujęte w złożonych do akt sprawy fakturach, a za okres wcześniejszy co najmniej wskazane w rachunkach. Niezależnie od tego, czy przyjąć do wyliczeń średnią z ostatnich trzech miesięcy (2806, 66 zł) czy całego okresu zatrudnienia – pełnych miesięcy (2793, 92 zł) to kwota ta podzielona przez współczynnik urlopowy w roku 2015r. – 21 i pomnożona przez 20 dni daje wynik wyższy niż 2571, 20 zł żądane przez powoda.

Sąd nie znalazł natomiast podstaw do uwzględnienia żądania zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny i przerwy w pracy. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przepis ten znajduje na mocy art. 300 k.p. zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, choć z pewnymi ograniczeniami wynikającymi z zasad tego prawa. To powód zatem dochodząc dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (B. B. wskazywał, iż wynagrodzenia objęte fakturami odpowiadało iloczynowi przepracowanych rzeczywiście godzin i uzgodnionej stawki godzinowej oraz że kwoty wypłacone mu za okres do stycznia 2015r. też zgadzały się z tak wyliczonymi) winien wykazać, iż spełniał przesłanki do otrzymania takiego dodatku i to w określonej wysokości.

B. B. utrzymywał, że pracował 10 godzin dziennie (incydentalnie dłużej) od poniedziałku do soboty za umówioną stawkę godzinową, której wysokość ulegała zmianom. Powód nie potrafił precyzyjnie określić tej stawki dla poszczególnych miesięcy, jednak wskazywał, iż w okresie prowadzenia przez niego działalności pozarolniczej było

to 21 zł, a wcześniej 15 – 16 zł „na rękę”. Twierdzenia powoda co do faktu wypłaty wynagrodzenia wg stawki godzinowej znajdują potwierdzenie w zeznaniach W. D. („w przypadku zlecenia każdy pracownik ma uzgodnioną stawkę godzinową”) i M. M. („przy podpisywaniu zlecenia wiedziałem, jaka będzie stawka godzinowa”, „w umowie miałem wpisaną najniższą krajową miesięczną”). Nie zostały natomiast poparte innymi dowodami, jeśli chodzi o wysokość stawki. To ostatnie nie musiałyby się jeszcze równać z uznaniem ich za nieprzekonujące, skoro znaczna część z reszty zeznań powoda znajdowała potwierdzenie w zeznaniach innych osób, a stawki dla poszczególnych spawaczy mogły być różne (M. M. wskazywał jako własną stawkę 13 zł). Jednakże podana liczba przepracowanych godzin i stawki godzinowej nijak się ma do kwot objętych fakturami.

W marcu 2015r. czas pracy odpowiadał 176 godzinom, w kwietniu 2015r. 168 godzinom, w maju 2015r. 160 godzinom, w czerwcu 2015r. 168 godzinom, w lipcu 2015r. 184 godzinom, a w sierpniu 2015r. 160 godzinom. Wynikające z faktur należne powodowi kwoty (które wedle jego słów odpowiadały iloczynowi stawki godzinowej i rzeczywistej liczbie godzin pracy) podzielone przez podawaną stawkę 21 zł dawałyby odpowiednio niespełna 178 (177,61), 158 (157,14), 181 (180,47), 158 (157,14), 116 (115,71) i 129 (128,09) godzin pracy w tych miesiącach. Oznacza to, że w jednym tylko miesiącu śladowo, a w innym w większym stopniu przekroczony zostałby ustawowy czas pracy. Oczywiście w każdym ze wskazanych miesięcy powód mógł być nieobecny przez jakiś czas w pracy, jednak wedle słów B. B. nieobecności (z wyłączeniem mającej przypadać w końcówce okresu zatrudnienia) łącznie nie przekraczały 20 dni roboczych, co daje średnio 1, 67 dnia na miesiąc kalendarzowy. Tymczasem w przypadku przyjęcia nieświadczenia przez powoda pracy przez 2 dni w miesiącu oraz w soboty, 10 godzin pracy dziennie w inne dni powszednie dawać musiałoby wartość w marcu 2015r. 200 godzin, w kwietniu 2015r. 190 godzin, w maju 2015r. 180 godzin, w czerwcu 2015r. 190 godzin., w lipcu 2015r. 210 godzin. Przy przyjęciu wskazywanej przez powoda stawki zbliżona liczba godzin pracy występowała jedynie w maju 2015r., w pozostałych zaś miesiącach była radykalnie niższa. Powyższe oznacza, że albo B. B. nie pracował za podawaną przez siebie stawkę, albo świadczył pracę w wymiarze niższym niż przez niego wskazywany. Z tego względu same tylko zeznania powoda nie mogły skutkować dokonaniem ustaleń potrzebnych dla wyliczenia choćby w przybliżeniu należnego wynagrodzenia. Materiał dowodowy nie pozwalał na wyliczenie minimalnej stawki wynagrodzenia powoda poprzez podzielenie kwot wynikających z rachunków przez liczbę godzin odpowiadającą iloczynowi 10 godzin zmiany i dni roboczych w danym miesiącu. Choć bowiem przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali na zmiany dziesięciogodzinne, to jednocześnie podawali, iż realny czas pracy wahał się od 8 do 10 godzin w zależności od potrzeb spółki. Inaczej niż powód utrzymywali też, że praca trwała od poniedziałku do piątku, a w soboty wyłącznie na zasadach dobrowolności. Żaden z nich nie potwierdził nadto pracy powoda w soboty (nie dysponowali wiedzą w tym zakresie). W tych warunkach nie sposób wyliczyć choćby w przybliżeniu należności, jakie powinien z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych otrzymać powód. W sprawie nie zachodziły przesłanki z art. 322 k.p.c. (niemożliwe lub nader utrudnione ścisłe udowodnienie wysokości żądania pozwalające na zasądzenie kwoty wedle uznania sądu). Zważywszy bowiem na treść zeznań samego powoda uznać należało, iż miał on możliwość naprowadzenia dowodów pozwalających na ścisłe określenie dni i przypadających na dany dzień godzin jego pracy. Powód w swoich zeznaniach wskazywał i znalazło to poparcie w zeznaniach świadków, iż godziny pracy były potwierdzane poprzez zapisy elektronicznego czytelnika czasu pracy (odbijanie karty przy wejściu i wyjściu) Reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika B. B. nie wystąpił jednak z wnioskiem o zwrócenie się przez sąd o takie dowody. Nie podejmując dostatecznej inicjatywy dowodowej (niekoniecznie ograniczonej do wniosku jak wyżej) powód nie pozwolił sądowi na przyjęcie, że udowodnienie żądania jest niemożliwe lub utrudnione. Brak inicjatywy dowodowej nie może być zastępowany przez działania sądu podjęte w trybie art. 322 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2013r. sygn. akt IV CSK 17/13, Lex 1396449)

Pomimo, iż przy podawanej przez powoda stawce godzinowej i kwocie wynagrodzenia wskazanej w fakturach uznać należało, że przynajmniej w maju 2015r. B. B. pracował w godzinach nadliczbowych, sąd nie uznał za zasadne zasądzenia na jego rzecz dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu i to nie tylko dlatego, iż stawka, na co już wcześniej wskazywano, budziła wątpliwości, a to ona musiałaby stanowić podstawę wyliczeń. W przypadku bowiem innych miesięcy przypadających w całości na czas prowadzenia działalności (z wyjątkiem marca 2015r.) liczba przepracowanych przez powoda godzin przy przyjęciu wskazanej stawki i wysokości wynagrodzenia z faktur była niższa niż dla pełnego etatu. Łącznie w okresie marzec – czerwiec 2015r. przypadało do przepracowania 672 godziny,

tymczasem iloczyn sumy wynikających z faktur kwot za te miesiące i stawki godzinowej 21 daje wartość tylko o 0,36 godziny wyższą. Sąd ograniczył się tu tylko do kilku miesięcy, gdyż we wcześniejszych miesiącach powód miał zawarte umowy zlecenia, w przypadku których nie wykazał wysokości rzeczywistego wynagrodzenia, co nie pozwalało na szacunkowe wyliczenie przepracowanych godzin (stawki wynikające z umowy zlecenia podzielone nawet przez stawkę godzinową 13 dawały liczbę mniejszą niż liczba godzin przypadająca do przepracowania w danym miesiącu), w późniejszych zaś jego wynagrodzenie za pracę było na tyle niższe od wcześniej otrzymanego, że ewidentnie wskazywało na dłuższe nieobecności (przemawiają też za tym faktury wystawione dla innego podmiotu). Przeciwno zasądzeniu na rzecz powoda dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2015r (podobnie luty 2015r.) przemawiało nie tylko niewykazanie przez niego stawki godzinowej. Rekompensata za godziny nadliczbowe może mieć nie tylko charakter pieniężny. Zgodnie z art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może mu udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W sprawie poza sporem pozostawało, iż powód z dni wolnych korzystał (za dni te dodatkowo mu nie płacono). Nie było wprawdzie pisemnych wniosków o dni wolne (jako że podpisano umowy określone mianem zlecenia i o dzieło), jednak okoliczność ta w realiach sprawy nie powinna pozostać bez znaczenia. Występowało bowiem każdorazowo porozumienie stron (akceptacja woli powoda) co do tego, że w danym dniu B. B. do pracy nie przyjdzie. Można zatem uznać, iż dni wolne rekompensowały powodowi pracę ponad przewidziany przepisami prawa pracy wymiar. Czas pracy w rozmiarze odpowiadającym czasowi wolnemu został bowiem już wynagrodzony poprzez zapłatę za każdą z przepracowanych godzin bez dodatków. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010r. I PK 157/09, OSNP 2011/15- 16/200). Odmienne przyjęcie oznaczałoby, iż pracownik, któremu udzielono czasu wolnego dostawałby dodatkowo pieniężną rekompensatę za godziny nadliczbowe uzyskując dwukrotnie wynagrodzenie (raz poprzez wypłatę za dany miesiąc pracy wynagrodzenia uwzględniającego dodatkowe przepracowane godziny, a drugi raz za miesiąc, gdy za te same godziny odbierał wolne). Nie sposób ustalić oczywiście, w jakim zakresie w przypadku powoda rekompensata nastąpiła, jako że, na co już wskazano, występujący z powództwem nie zaprezentował dostatecznych dowodów pozwalających na ustalenie rzeczywistego czasu jego pracy.

Niemożność dokonania ustaleń faktycznych co do liczby dni rzeczywiście przepracowanych przez powoda i uzgodnionej stawki godzinowej nie pozwalała na stwierdzenie, w jakim zakresie uzasadnione było żądanie wynagrodzenia za przerwy w pracy. Kodeks pracy przewiduje prawo do płatnej (wliczanej do czasu pracy) piętnastominutowej przerwy (art. 134 k.p.). Przewiduje jednak także możliwość wprowadzenia przerwy niepłatnej w wymiarze nie dłuższym niż 60 minut. Zeznania osób przesłuchanych w sprawie nie pozwalały na ustalenie, jak wyglądała kwestia przerw w okresie objętym sporem, acz z zeznań słuchanego za pozwaną J. D. wynikało, iż w przypadku osób ze stawką godzinową przerwy, niezależnie od ich aktualnej liczby, płatne nie były. Skoro jednak nie wiadomo, ile dni w danym miesiącu powód pracował, nie sposób dokonać przemnożenia 15 minut dziennie przez liczbę dni pracy. Nie wiadomo też przez jaką kwotę przemnożyć miałyby się ustaloną tak liczbę godzin.

Powyższe przemawiało za oddaleniem żądań co do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i przerwy w pracy.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich przeprowadzonych dowodach ze źródeł osobowych dając im wiarę w tej części, w której ze sobą korespondowały, w szczególności zaś co do funkcjonowania zakładu. Nie budziły wątpliwości zeznania świadków wnioskowanych przez powoda, a pewne różnice czy nieścisłości w tych zeznaniach wynikały w ocenie sądu z faktu, iż dowody prowadzono po upływie ponad dwóch i pół roku od końca okresu objętego sporem, gdy pewne fakty mogły zatrzeć się już w pamięci zeznających (na taką okoliczność wskazywali zresztą świadkowie). W dużej mierze podobnie rzecz ma się z zeznaniami świadków pozwanej, budziły one li tylko wątpliwości w kwestii związanej z początkowym szkoleniem powoda, jako że pozostawały nie tylko niekonkretne w tej mierze, ale i ze sobą nie korespondowały. Dawały one jedynie podstawy do stwierdzenia, iż powód przed przystąpieniem do spawania elementów wież wiatrowych doskonalił swoje umiejętności wykonując kolejne spawy, co zresztą potwierdzają słowa powoda i świadka M. D.. W przypadku zeznań powoda na wątpliwość zasługiwały kwestie związane z czasem pracy i stawką wynagrodzenia, co zostało już omówione. W dużo większym zakresie sąd natomiast odmówił wiary zeznaniom słuchanego za pozwaną J. D.. Twierdzenia świadka o egzaminowaniu powoda po szkoleniu i uzyskaniu certyfikatów nie znajdują żadnego poparcia w materiale dowodowym sprawy, a

przeciwnie, pozostają w sprzeczności z dokumentacją złożoną przez powoda potwierdzającą uzyskanie certyfikatów zawodowych przed podjęciem pracy na rzecz pozwanej. Sformułowania umów, w tym umowy o podnoszenie kwalifikacji wskazują, iż rodzaj stosunku prawnego nie był wynikiem realnych uzgodnień, a został narzucony przez podmiot zatrudniający. Niespornym było podpisanie przez strony dokumentów dotyczących zatrudnienia takich jak złożone (rachunków, faktur, umów), pozostałe dowody przemawiały jednak za uznaniem, iż w istocie stosunek prawny nie był ukształtowany w sposób określony w tych dokumentach. Autentyczność i rzetelność, a w konsekwencji wiarygodność pozostałych dokumentów nie nasuwały wątpliwości.

Orzeczenie o kosztach wydano w oparciu o art. 100 k.p.c. mając na uwadze częściowe uwzględnienie żądań pozwu. Uwzględniono wprawdzie cztery z sześciu żądań powoda, jednak żądanie świadectwa pracy było ściśle związane z żądaniem ustalenia i nie wymagało dodatkowej czynności pełnomocników, zaś żądanie zapłaty rozpatrywane łącznie zostało uwzględnione w około 1/3.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2018.300) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Kwota zasądzona od pozwanej odpowiadać powinna sumie 5% wartości przedmiotu sporu w zakresie żądania ustalenia, kwot zasądzonych na rzecz powoda i części wydatków postępowania. Omyłkowo kwota zasądzona od pozwanego jest kwotą nieznacznie od takiej niższą.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Powód nie udowodnił stawki godzinowej, co pozwoliłoby na ustalenie jego miesięcznego wynagrodzenia, kwota objęta rygorem odpowiada więc minimalnemu wynagrodzeniu miesięcznemu wynikającemu z umowy.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)