

Sygn. akt VI Pa 10/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Marek Zwiernik (spr.)

Sędziowie: SO Iwona Wysowska

SO Tomasz Korzeń

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2017 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa W. E.

przeciwko M. R. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i inne

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach Wydziału Pracy

z dnia 14 grudnia 2016 roku, sygn. akt IV P 23/16

oddala apelację.

SSO Iwona Wysowska SSO Marek Zwiernik SSO Tomasz Korzeń

Sygn. akt VI Pa 10/17

UZASADNIENIE

Powód W. E. domagał się w pozwie, sprecyzowanym pismem z dnia 18.04.2016 r. (k-30-31), w którym, jak wskazał na rozprawie w dniu 30.11.2016 r. (k-185), cofnął powództwo w części, ustalenia, że był zatrudniony przez pozwanego M. R. (1) w okresie od 26.11.2012 r. do 29.02.2015 r., w ramach stosunku pracy, zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwot: 2.368,00 zł netto wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 521,64 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej; 7.365,89 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wniósł również o zasądzenie odsetek ustawowych od dochodzonych roszczeń pieniężnych: od 10-go dnia miesiąca następnego po miesiącu za który przysługiwały – w przypadku żądań dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, oraz od 29.02.2015 r. - w zakresie żądania dotyczącego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 100,00 zł – niezasadnie potrąconej przez pozwanego z wynagrodzenia, należnego powodowi, za lipiec 2013r. i grudzień 2014 r. Domagał się także sprostowania świadectwa pracy wydanego przez pozwanego w dniu 04.03.2016 r. poprzez zamieszczenie w nim informacji, że powód był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę również w okresie od 26.11.2012 r. do 29.02.2015 r. Wskazał, że charakter powierzonej powodowi przez

pozwanego pracy spełniał wszystkie warunki stosunku pracy: powód wykonywał w wyznaczonym przez pozwanego miejscu i czasie oraz na bieżąco nadzorowaną przez pozwanego pracę.

Pozwany M. R. (1) wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł zarzut przedawnienia (k-142) w zakresie roszczeń dochodzonych za okres ponad trzyletni przed złożeniem pozwu. Wskazał, że na prośbę powoda zawarł z powodem umowy zlecenia. Powód nie zgadzał się bowiem na zawarcie umowy o pracę. Pozwany nie udzielał powodowi wskazówek odnośnie sposobu wykonania powierzonych obowiązków. Z innymi, zatrudnionymi przez pozwanego osobami, powód ustalał dni, w których świadczył pracę. Sam planował wykonanie zleconych zadań w zakresie miejsca i czasu. Nie dokonywał ponadto sprzedaży z użyciem kasy fiskalnej, rozliczeń księgowych dnia, ani zmieniał cen. Do obowiązków powoda należało wyłącznie utrzymanie czystości na stacji paliw. Pozwany wskazał, że powód wykorzystał 19 dni urlopu wypoczynkowego i nie wykazał uprawnienia do 26 dni tego urlopu. Ponadto pozwany zakwestionował wysokość dochodzonych przez powoda roszczeń i określoną przez powoda liczbę godzin przepracowanych ponad normę czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. orzekł co następuje:

I. Ustala, że powód W. E. był zatrudniony przez pozwanego M. R. (1) w ramach stosunku pracy, w okresie od 26.11.2012 r. do 28.02.2015 r.

II. Zasądza od pozwanego M. R. (1) na rzecz powoda W. E. kwotę 1.840,00 zł (jeden tysiąc osiemset czterdzieści złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

a/ 16, 00 zł od dnia 11.05.2013r. do dnia zapłaty,

b/ 16, 00 zł od dnia 11.09.2013r. do dnia zapłaty,

c/ 96,00 zł od dnia 11.01.2014r. do dnia zapłaty,

d/ 448,00 zł od dnia 11.05.2014r. do dnia zapłaty,

e/ 1.136,00 zł od dnia 11.09.2014r. do dnia zapłaty,

f/ 128,00 zł od dnia 11.03.2015r. do dnia zapłaty

III. Zasądza od pozwanego M. R. (1) na rzecz powoda W. E. kwotę 63,41 zł, tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

a/ 16,00 zł od dnia 11.05.2014r. do dnia zapłaty,

b/ 16,00 zł od dnia 11.06.2014r. do dnia zapłaty,

c/ 16,80 zł od dnia 11.07.2014r. do dnia zapłaty,

d/ 14,61 zł od dnia 11.08.2014r. do dnia zapłaty.

IV. Zasądza od pozwanego M. R. (1) na rzecz powoda W. E. kwotę 3.392,00zł (trzy tysiące trzysta dziewięćdziesiąt dwa złote)

z ustawowymi odsetkami od dnia 01.03.2015r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

V. Umarza postępowanie w zakresie żądania powoda dotyczącego zasądzenia od pozwanego kwoty 196,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

VI. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

VII. Wyrokowi w pkt. II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.344,00 zł.

VIII. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Rejonowego w S.kwotę 265,00 zł, tytułem opłaty sądowej od uiszczenia, której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powód W. E. ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Przed rozpoczęciem pracy na rzecz pozwanego M. R. (1) legitymował się dwudziestoletnim okresem zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Powód rozpoczął pracę na rzecz pozwanego M. R. (1), na prowadzonej przez pozwanego stacji benzynowej, w dniu 26.11.2012 r. Strony, zgodnie z wolą powoda, zawarły wówczas umowę zlecenia, na okres do dnia 25.02.2013 r. Tego samego dnia, 26.11.2012 r., pozwany zawarł z inną osobą umowę o pracę na stanowisku placowego, powierzając jej wykonywanie takich samych obowiązków i na takich samych warunkach, jak powodowi. Do obowiązków powoda, wg treści umowy zlecenia, miały należeć prace porządkowe na terenie stacji paliw (...) S.. Wynagrodzenie powoda zostało określone wg stawki godzinowej wynoszącej 8,00 zł netto.

Faktycznie do obowiązków powoda, oprócz utrzymywania porządku na stacji paliw, należało również koszenie trawników, wykonywanie drobnych napraw na stacji benzynowej, nalewanie paliwa oraz oferowanie klientom stacji benzynowej płynów do spryskiwaczy. Powód świadczył pracę na wyznaczonych przez pozwanego zmianach, trwających od godz. 07:00 do 19:00 lub od 19:00 do 7:00, określonych w opracowywanym przez pozwanego grafiku. Przed jego sporządzeniem powód wskazywał, w które dni wołałby nie świadczyć pracy, z uwagi na konieczność załatwienia swoich spraw osobistych. Pozwany uwzględniał te prośby. W ciągu miesiąca powód świadczył pracę w ramach nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmian oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmian. Jeżeli po ułożeniu grafiku powód chciał pracować na innej zmianie, uzgadniał zamianę z innym pracownikiem pozwanego bądź osobą zatrudnioną przez pozwanego na podstawie umowy zlecenia i informował o tym pozwanego. Pozwany wyrażał na to zgodę.

W dniu 01.03.2013 r. strony zawarły na piśmie kolejną umowę zlecenia, na okres do dnia 28.02.2015 r., pomimo że powód wyraził wolę świadczenia na rzecz pozwanego pracy na podstawie umowy o pracę. Pozwany stwierdził jednak, że porozmawiają na ten temat w okresie późniejszym. Ponieważ powód chciał pracować, podpisał przedmiotową umowę. Od dnia jej zawarcia, powód oprócz dotychczasowych obowiązków, zaczął również prowadzić sprzedaż i obsługiwać kasę fiskalną, przyjmować towar oraz rozkładać go na półkach wg zasad określonych przez pozwanego. Obsługując klientów stacji, zobowiązany był posługiwać się określonymi pośrednio przez Lotos, a bezpośrednio przez pozwanego- zwrotami. Wyposażony został również w ubranie służbowe, obowiązujące osoby pracujące na stacji Lotos. Wykonywane przez powoda obowiązki na stacji benzynowej, sposób i czas ich świadczenia, nie różniły się od obowiązków i sposobu ich wykonywania przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Środki czystości używane przez powoda do prac porządkowych zapewniał pozwany. Pozwany ze swoją żoną, świadkiem M. R. (2), przyjeżdżali na stację benzynową i sprawdzali, w jaki sposób pracownicy, w tym powód, wywiązywali się ze swoich obowiązków. Wydawali w związku z tym polecenia powodowi, dotyczące m.in. skoszenia trawnika, umycia butelek, dystrybutorów, prawidłowego ustawienia butelek z płynami do spryskiwaczy. Część poleceń, dla pracowników danej zmiany, w tym powoda, pozwany wpisywał również do zeszytu. Sposób wykonywania przez powoda obowiązków był weryfikowany również wynikami, organizowanych przez (...), wizyt tzw. „tajemniczego klienta”, po których, jeżeli wyniki te były dobre, powód otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości ok 200-300 zł.

W marcu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny ((13x12)+(2x8)). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny

(172 – 168). W kwietniu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny (172 – 168).

W maju 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 12 godzin (172 – 160). W czerwcu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 12 godzin (172 – 160). W lipcu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 184 godziny. Powód nie pracował zatem w tym miesiącu w czasie ponadnormatywnym. W sierpniu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny (172 – 168).

We wrześniu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny (172 – 168). W październiku 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 184 godziny. Powód nie pracował zatem w tym miesiącu w czasie ponadnormatywnym. W listopadzie 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 152 godziny. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 20 godzin (172 – 152). W grudniu 2013 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach oraz nie mniej niż dwóch ośmiogodzinnych zmianach, powód przepracował 172 godziny $((13 \times 12) + (2 \times 8))$. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 12 godzin (172 – 160).

W styczniu 2014 r., biorąc pod uwagę że powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach, powód przepracował 156 godzin (13×12) . Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód nie pracował zatem w tym miesiącu w czasie ponadnormatywnym. W lutym 2014 r. powód pracował na piętnastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, w tym na jednej zmianie przypadającej w sobotę i jednej – w niedzielę (180 godzin). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 20 godzin $(180 - 160)$. W marcu 2014 r. powód pracował na szesnastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, w tym na jednej zmianie przypadającej w sobotę i trzech - w niedziele (192 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 24 godziny $(192 - 168)$. W kwietniu 2014 r. powód pracował na szesnastu dwunastogodzinnych zmianach, w tym piętnastu - od 7:00 do 19:00 i jednej - od 19:00 do 7:00, dwóch zmianach przypadających w soboty i jednej - w niedzielę (192 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 24 godziny $(192 - 168)$.

W maju 2014 r. powód pracował na siedemnastu dwunastogodzinnych zmianach, w tym szesnastu od 7:00 do 19:00 i jednej – od 19:00 do 7:00, trzech zmianach przypadających w soboty (w tym jednej stanowiącej dzień ustawowo wolny od pracy) i jednej – w niedzielę (204 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 36 godzin $(204 - 168)$. W czerwcu 2014 r. powód pracował na szesnastu dwunastogodzinnych zmianach, w tym piętnastu - od 7:00 do 19:00 i jednej – od 19:00 do 7:00,

dwóch zmianach przypadających w soboty i trzech przypadających w dni ustawowo wolne od pracy (192 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 32 godziny (192–160). W lipcu 2014 r. powód pracował na dwudziestu zmianach, w tym dwóch czternastogodzinnych, dwunastu – dwunastogodzinnych, trzech – dziesięciogodzinnych i trzech ośmiogodzinnych (226 godzin). Na jednej zmianie pracował od 19:00 do 7:00. Dwie zmiany – czternastogodzinna i dwunastogodzinna przypadły w soboty, trzy zmiany dwunastogodzinne – w niedziele. Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 184 godziny. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 42 godziny (226–184). W sierpniu 2014 r. powód pracował na szesnastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, w tym na dwóch zmianach przypadających w soboty oraz czterech – w dni ustawowo wolne od pracy (192 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 32 godziny (192–160).

We wrześniu 2014 r. powód pracował na szesnastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, w tym na dwóch zmianach przypadających w soboty i dwóch zmianach przypadających w niedziele (192 godziny). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 176 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 16 godzin (192–176). W październiku 2014 r. powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach. Przepracował tym samym 156 godzin (12x13). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 184 godziny. Powód nie pracował zatem w tym miesiącu w czasie ponadnormatywnym. W listopadzie 2014 r. powód pracował na nie mniej niż trzynastu dwunastogodzinnych zmianach. Przepracował tym samym 156 godzin (12x13). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 152 godziny. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny (156–152). W grudniu 2014 r. powód pracował na piętnastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, w tym na jednej zmianie przypadającej w sobotę i trzech zmianach przypadających w dni ustawowo wolne od pracy (180 godzin). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 168 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 12 godzin (180–168).

W styczniu 2015 r. powód pracował na dwunastu dwunastogodzinnych zmianach, od 7:00 do 19:00, i trzech ośmiogodzinnych zmianach, w tym na dwóch zmianach ośmiogodzinnych zmianach przypadających w soboty i dwóch zmianach przypadających w niedziele – ośmiogodzinnej i dwunastogodzinnej (168 godzin). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 8 godzin (168–160). W lutym 2015 r. powód pracował na piętnastu zmianach, w tym dwunastu – dwunastogodzinnych od 7:00 do 19:00 i trzech – ośmiogodzinnych. Jedna zmiana ośmiogodzinna przypadła w sobotę, a dwie zmiany ośmiogodzinne – w niedziele (w sumie 168 godzin). Normatywny czas pracy wyniósł w tym miesiącu 160 godzin. Powód przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 8 godzin (168–160).

Powód w okresie od 26.11.2012 r. do 28.02.2015 r. nie korzystał z płatnego urlopu wypoczynkowego. Razem z powodem pracowali w tym okresie u pozwanego m.in. świadkowie: J. S. (od kwietnia 2013 r. do listopada 2013 r.) M. M. (1) (od września 2013 r. do lipca 2014 r.), K. S. (od maja 2014 r. do października 2014 r.). Świadek R. S., mąż pasierbicy powoda, mieszkał w tym okresie z powodem.

Za każdą przepracowaną godzinę powód otrzymał wynagrodzenie. Nie otrzymał natomiast, jak wskazał również w pozwie– dodatku do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z art. 151¹ § 1 i 2 k.p. oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Powód otrzymał wynagrodzenia za pracę: w listopadzie 2012 r. - 900,00 zł, w grudniu 2012 r. - 1.600,00 zł, w styczniu 2013 r. - 1.920,00 zł, w lutym 2013 r. - 1.500,00 zł, w marcu 2013 r. - 1.800,00 zł, w czerwcu 2013 r. - 1.464,00 zł, w lipcu 2013 r. - 1.786,00 zł, w listopadzie 2014 r. - 1.640,00 zł, w grudniu 2014 r. - 1.640,00 zł. Pozwany sporządził rachunki obejmujące kwoty wynagrodzeń za w/w miesiące i przedłożył je powodowi do podpisu.

W dniu 06.03.2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, do 29.02.2016 r., na podstawie której powód świadczył na rzecz pozwanego pracę na takich samych warunkach (za wyjątkiem sposobu ustalenia wynagrodzenia), jak w okresie od 26.11.2012 r. do 28.02.2015 r. Powód otrzymał świadectwo pracy wystawione w dniu 04.03.2016 r.,

dotyczące okresu zatrudnienia od 06.03.2015 r. do 29.02.2016 r. Nie występował do pozwanego z wnioskiem o jego sprostowanie.

Sąd I instancji zważył, co następuje:

Powództwo jest w znacznej mierze uzasadnione.

W myśl 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. Zgodnie z § 1¹ zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast zgodnie z § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Przepisy art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Wola stron odnośnie rodzaju umowy, na podstawie której jedna z nich ma wykonywać określone czynności na rzecz drugiej, nie pozwala przyjąć, że strony łączył inny stosunek prawny, niż umowa o pracę, jeżeli zakres, czas i sposób wykonania tych czynności odpowiada treści art. 22 § 1 k.p. (tak również **wyrok** Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r. I PK 139/15).

W przedmiotowej sprawie strony, za zgodą powoda, zawarły pisemną umowę zlecenia w dniu 26.11.2012 r. Świadczona na jej podstawie przez powoda na rzecz pozwanego praca miała jednak wszystkie cechy stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 k.p. Powód pracował na rzecz pozwanego i w wyznaczonym przez niego miejscu – stacji(...) S. oraz, w określonym przez pozwanego, czasie, tj. wg ustalonego przez pozwanego grafiku pracy – na dwunastogodzinnych bądź ośmiogodzinnych zmianach. Okoliczność uwzględniania przez pozwanego, przy układaniu grafiku, próśb powoda jak i innych pracowników, odnośnie dni, w które nie chcieli świadczyć pracy, nie oznacza, że strony nie łączyła umowa o pracę. Powód w trakcie pracy pozostawał do dyspozycji pozwanego pracodawcy i był zobowiązany wykonywać polecenia pozwanego, wydawane ustnie oraz na piśmie, dotyczące m.in. zachowania porządku i czystości na stacji paliw, skoszenia trawnika, umycia butelek, dystrybutorów, prawidłowego ustawienia butelek z płynami do spryskiwaczy, obsługi klientów, sprzedaży. Sposób wykonywania przez powoda pracy sprawdzany i weryfikowany był również na podstawie wyników wizyt tzw. tajemniczego klienta. Jeżeli wyniki te były dobre, powód otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie, w kwotach -200,00 zł lub 300,00 zł miesięcznie. Wymiar czasu pracy powoda, obejmujący nie mniej niż trzynaście dwunastogodzinnych oraz dwóch ośmiogodzinnych zmian w miesiącu, świadczy o wykonywaniu tej pracy w ramach pełnego etatu. Powód otrzymał od pozwanego również odzież roboczą. Pozwany ustalił z powodem stawkę godzinową wynagrodzenia. Przedmiotowe warunki pracy oraz wynagradzania świadczą o istniejącym między stronami stosunku pracy. Podnoszona przez pozwanego okoliczność braku autentyczności złożonych przez powoda zestawień przekazania kasy nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, wobec wynikającej z zeznań wszystkich pracujących z powodem świadków, okoliczności obsługiwanego przez powoda kasy fiskalnej, a nawet – wydawania w tym zakresie powodowi poleceń przez pozwanego (zeznania M. M. (1)-k-134v)

Mając powyższe na uwadze, sąd ustalił na podstawie art. 22 § 1 k.p. i § 1² k.p., że strony łączył stosunek pracy w okresie od 26.11.2012 r. do 28.02.2015 r. Sąd nie uwzględnił w tym zakresie zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwanego. Roszczenia o ustalenie prawa bądź stosunku prawnego nie ulegają bowiem przedawnieniu. W konsekwencji ustalenia stosunku pracy i niekorzystania przez powoda z płatnego urlopu wypoczynkowego w w/w okresie zatrudnienia oraz świadczenia przez powoda na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zasądzono dochodzone przez powoda roszczenia z w/w tytułów. Uwzględniono w tym zakresie podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia, i zasądzono od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od marca 2013 r. do lutego 2015 r. Pozew został bowiem złożony 06.04.2016 r., a wynagrodzenie za pracę staje się wymagalne najpóźniej 11-go dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje.

W myśl art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. Rodzaj świadczonej przez powoda pracy – wykonywanie prac porządkowych na terenie stacji paliw oraz prowadzenie sprzedaży, nie uzasadniał przyjęcia innego systemu czasu pracy, zezwalającego na przedłużenie jej dobowego wymiaru ponad 8 godzin. Jednocześnie wg art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Za każdą przepracowaną godzinę powód otrzymał wynagrodzenie. Nie otrzymał natomiast, jak wskazał również w pozwie – należnego na podstawie art. 151¹ § 1 i 2 k.p. – dodatku do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z w/w przepisu kodeksu pracy.

Strony nie ustaliły okresu rozliczeniowego. W związku z tym sąd przyjął, zgodnie z treścią art. 129 § 1 k.p., że okres ten wynosił cztery miesiące.

W 2013 r., w zakresie nieobjętym zarzutem przedawnienia, pierwszy okres rozliczeniowy obejmował pracę świadczoną przez powoda w marcu i kwietniu 2013 r. W miesiącach tych powód przepracował ponadnormatywnie po 4 godziny. Powód nie przedstawił grafików dotyczących pracy w tym okresie. Sąd przyjął w związku z tym, że godziny te przypadły w innym okresie, niż wynikający z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. i przysługuje za nie dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, czyli po 4,00 zł za każdą godzinę. Oznacza to, że powodowi za okres od marca do kwietnia 2013 r. przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 32,00 zł (8 x 4,00 zł). Jednocześnie, jak wynika ze złożonego przez pozwanego rachunku (k-46), którego powód nie kwestionował również w zakresie otrzymania objętej nim kwoty, powód za pracę w marcu 2013 r. otrzymał 1.800,00 zł. Biorąc pod uwagę, że przepracował w tym miesiącu 172 godziny, pozwany wypłacił powodowi całe należne za marzec 2013 r. wynagrodzenie, również z dodatkiem należnym za pracę w godzinach nadliczbowych. Tym samym powodowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jedynie za kwiecień 2013 r. – w kwocie 16,00 zł (4 x 4,00 zł), z odsetkami ustawowymi od dnia 11.05.2013 r. do dnia zapłaty i taką kwotę na rzecz powoda od pozwanego zasądono na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p.

W maju i czerwcu 2013 r. powód przepracował po 172 godziny, ponadnormatywnie po 12 godzin, natomiast w sierpniu 2013 r. – również 172 godziny, w tym ponadnormatywnie - 4 godziny. W lipcu 2013 r. norma czasu pracy wyniosła 184 godziny, a powód pracował 172 godziny. Powód nie przedstawił grafików dotyczących pracy w tym okresie. Sąd przyjął w związku z tym, że godziny te przypadły w innym okresie, niż wynikający z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. i przysługuje za nie dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, czyli po 4,00 zł za każdą godzinę. Oznacza to, że powodowi za okres od maja do sierpnia 2013 r. przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 16 godzin ((12+12+4) – 12). Jednocześnie, jak wynika ze złożonych przez pozwanego rachunków (k-171), których powód nie kwestionował również w zakresie otrzymania objętych nimi kwoty, za pracę w czerwcu 2013 r. powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.464,00 zł, a za pracę w lipcu 2013 r. – w wysokości 1786,00 zł. Tym samym otrzymał należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja do lipca 2013 r. Powodowi przysługuje więc dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jedynie za sierpień 2013 r. – w kwocie 16,00 zł (4 x 4,00 zł), z odsetkami ustawowymi od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty i taką kwotę na rzecz powoda od pozwanego zasądono na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p.

We wrześniu 2013 r. powód przepracował 172 godziny, w tym ponadnormatywnie 4 godziny. W październiku 2013 r. powód przepracował 172 godziny, przy normie czasu pracy wynoszącej 184 godziny. W listopadzie 2013 r. powód przepracował 172 godziny, w tym ponadnormatywnie 20 godzin. W grudniu 2013 r. powód przepracował 172 godziny, w tym ponadnormatywnie 12 godzin. W okresie rozliczeniowym od września do grudnia 2013 r. przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 24 godziny (36-12). Powód nie przedstawił grafików dotyczących pracy w tym okresie. Sąd przyjął w związku z tym, że godziny te przypadły w innym okresie, niż wynikający z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. i przysługuje za nie dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, czyli po 4,00 zł za każdą godzinę. Oznacza to, że powodowi za okres od września do grudnia 2013 r. przysługuje wynagrodzenie tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 96,00 zł (24 x 4 zł) z odsetkami ustawowymi od dnia 11.01.2014 r. do dnia zapłaty i taką kwotę na rzecz powoda od pozwanego zasądzone na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p.

W styczniu 2014 r. powód przepracował 156 godzin przy normie czasu pracy wynoszącej 168 godzin. W lutym 2014 r. powód przepracował 180 godzin, w tym ponadnormatywnie 20 godzin. W marcu 2014 r. powód przepracował 192 godziny, w tym ponadnormatywnie 24 godziny. W kwietniu 2014 r. powód przepracował 192 godziny, w tym ponadnormatywnie 24 godziny. W okresie rozliczeniowym od stycznia do kwietnia 2014 r. przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 56 godzin (68-12). Powód przedstawił grafiki za okres od lutego do kwietnia 2014 r., zgodnie z którymi świadczył w tym okresie pracę m.in. w pięć niedziel na dwunastogodzinnych zmianach. Tym samym powodowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p., tj. 100 % wynagrodzenia. Stanowi on kwotę 448,00 zł (56 x 8 zł), którą, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty zasądzone od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p.

W maju 2014 r. powód przepracował 204 godziny, w tym ponadnormatywnie 36 godzin. W czerwcu 2014 r. powód przepracował 192 godziny, w tym ponadnormatywnie 32 godziny. W lipcu 2014 r. powód przepracował 226 godzin, w tym ponadnormatywnie 42 godziny. W sierpniu 2014 r. powód przepracował 192 godziny, w tym ponadnormatywnie 32 godziny. W okresie rozliczeniowym od maja do sierpnia 2014 r. przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 142 godziny. Powód przedstawił grafiki za okres od maja do sierpnia 2014 r., zgodnie z którymi świadczył w tym okresie pracę m.in. w dwanaście dni ustawowo wolnych od pracy, na dwunastogodzinnych zmianach. Tym samym powodowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p., tj. 100 % wynagrodzenia. Stanowi on kwotę 1.136,00 zł (142 x 8 zł), którą, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11.09.2014 r. do dnia zapłaty zasądzone od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p.

We wrześniu 2014 r. powód przepracował 192 godziny, w tym ponadnormatywnie 16 godzin. W październiku 2014 r. powód przepracował 156 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 184 godziny. W listopadzie 2014 r. powód przepracował 156 godzin, w tym ponadnormatywnie 4 godziny. W grudniu 2014 r. powód przepracował 180 godzin, w tym ponadnormatywnie 12 godzin. W okresie rozliczeniowym od września do grudnia 2014 r. przepracował zatem w czasie ponadnormatywnym 4 godziny (32-28). Powód przedstawił grafiki za wrzesień i grudzień 2014 r., zgodnie z którymi świadczył w tym okresie pracę m.in. w pięć dni ustawowo wolnych od pracy, na dwunastogodzinnych zmianach. Tym samym powodowi przysługiwał dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p., tj. 100 % wynagrodzenia. Stanowił on kwotę 32,00 zł (4 x 8 zł). Jednocześnie, jak wynika ze złożonych przez pozwanego dokumentów przelewów (k-180-181), za pracę w listopadzie i grudniu 2014 r. powód otrzymał wynagrodzenie w kwotach po 1.640,00 zł. Tym samym otrzymał należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od września do grudnia 2014 r.

W styczniu 2015 r. powód przepracował 168 godzin, w tym ponadnormatywnie 8 godzin. W lutym 2015 r. powód przepracował również 168 godzin, w tym ponadnormatywnie 8 godzin. W okresie rozliczeniowym obejmującym styczeń i luty 2015 r. powód przepracował w czasie ponadnormatywnym 16 godzin (8+8). Powód przedstawił grafiki za styczeń i luty 2015 r., zgodnie z którymi świadczył w tym okresie pracę m.in. w dwa dni ustawowo wolne od pracy, na ośmiogodzinnych zmianach. Tym samym powodowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej

art. 151¹ § 1 pkt 1 b) k.p., tj. 100 % wynagrodzenia. Stanowi on kwotę 128,00 zł (16 x 8 zł), którą, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11.03.2015 r. do dnia zapłaty zasądono od pozwanego na rzecz powoda.

Wg art. 151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰. Strony nie poczyniły w tym zakresie odmiennych ustaleń. Powód pracował m.in. na dwunastogodzinnych zmianach od 19:00 do 7:00. Przypadające w tym czasie 8 godzin stanowiło zatem pracę w porze nocnej. W porze nocnej powód pracował na czterech zmianach przypadających: 25.04.2014 r., 05.05.2014 r., 21.06.2014 r. i 20.07.2014 r.

W myśl art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Minimalne wynagrodzenie w 2014 r. wynosiło 1.680,00 zł. Przy normie czasu pracy wynoszącej w kwietniu i maju 2014 r. 168 godzin, stawka godzinowa w tych miesiącach wyniosła po 10,00 zł (1.680:168), a jej 20 % to 2,00 zł. Tym samym należny powodowi dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w dniach 25.04.2014 r. i 05.05.2014 r. wyniósł po 16,00 zł (2 zł x 8 godzin) i takie kwoty zasądono od pozwanego na rzecz powoda wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty i od dnia 11.06.2014 r. do dnia zapłaty, na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p.

W czerwcu 2014 r. norma czasu pracy wyniosła 160 godzin. Stawka godzinowa wyniosła zatem 10,50 zł (1.680,00 zł :160), a jej 20 % to 2,10 zł. Tym samym należny powodowi dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w dniu 21.06.2014 r. wyniósł 16,80 zł (2,10 zł x 8) i taką kwotę zasądono od pozwanego na rzecz powoda wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2014 r. do dnia zapłaty, na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p.

W lipcu 2014 r. norma czasu pracy wyniosła 184 godziny. Stawka godzinowa wyniosła zatem 9,13 zł (1.680,00 zł :184), a jej 20 % to 1,83 zł. Tym samym należny powodowi dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w dniu 20.07.2014 r. wyniósł 14,61 zł (1,83 zł x 8) i taką kwotę zasądono od pozwanego na rzecz powoda wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2014 r. do dnia zapłaty, na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p.

Zasądono również od pozwanego na rzecz powoda ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.392,00 zł, na podstawie art. 171 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przy ustalonej przez strony godzinowej stawce wynagrodzenia, wynoszącej 8,00 zł, miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.344,00 zł (168 godzin x 8 zł). Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w 2015 r. wynosił 21. Ekwiwalent za dzień urlopu wypoczynkowego wyniósł zatem 64 zł (1.344,00 zł : 21), a za godzinę – 8,00 zł (64:8). Powód, legitymujący się wykształceniem zawodowym i dwudziestoletnim okresem zatrudnienia, przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym, uprawniony był, w myśl art. 154 § 1 pkt 2 k.p., do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w skali roku kalendarzowego. Na rzecz pozwanego powód pracował od m.in. od marca 2013 r. do lutego 2015 r. Tym samym miał prawo do: 22 dni urlopu wypoczynkowego w 2013 r., 26 dni urlopu wypoczynkowego w 2014 r. i 5 dni urlopu wypoczynkowego w 2015 r., łącznie 53 dni urlopu wypoczynkowego. Przy ekwiwalencie za jedną godzinę urlopu wypoczynkowego wynoszącym 8,00 zł, należny powodowi ekwiwalent za okres od marca 2013 r. do lutego 2015 r. wyniósł 3.392,00 zł (53 x 8 x 8,00 zł) i taką kwotę zasądono od pozwanego na rzecz powoda na podstawie art. 171 § 1 k.p., wraz z ustawowymi odsetkami od 01.03.2015 r. do dnia zapłaty.

Wobec cofnięcia przez powoda pozwu w zakresie kwoty 196,00 zł dochodzonej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (k-30 i 185), sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie.

W pozostałej części powództwo oddalono jako niezasadne, m.in. odnośnie żądania zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 100 zł tytułem nienależnie potrąconych kwot z wynagrodzenia. Powód, przesłuchany na rozprawie w dniu 30.11.2016 r. (k-185), nie potrafił wskazać, czy taka kwota została faktycznie potrącona z wynagrodzenia powoda, kiedy i z jakiego tytułu. Oddalono również powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. W myśl art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do

pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przedmiotowej sprawie powód nie wystąpił do pozwanego z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w części zasądzającej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwocie nie przewyższającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda określonego przy uwzględnieniu średniej miesięcznej normy czasu pracy (168 godzin), nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, biorąc pod uwagę zakres żądań pieniężnych, co do których pozwany przegrał proces (5.295,41 zł), nakazano ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słubicach kwoty 265 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Apelację od wyroku złożył pozwany zaskarżając go w części tj. co do pkt. I, II, III, IV, VII i VIII.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

art. 22 § 1 i (1) k.p. w zw. z art. 65 kc, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony;

art. 6 kc w zw. z 151 (1) §1 i 2 kp w zw. z 151 (8) §1 kp poprzez uznanie, że powód udowodnił wysokość należnego mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych, w sytuacji, gdy powód nie przedstawił grafików z podpisem pozwanego, czy też potwierdzonych przez pozwanego, a nadto, że zeznań świadków wynikało, że powód zamieniał się z innymi osobami na zmiany.

II. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającym na ustaleniu, że

a) powód od dnia od 1 marca 2013r. chciał zawrzeć z pozwanym umowę o pracę;

b) powód wykonywał pracę w zakresie godzinowym oraz zmianowym ustalonym przez Sąd na str. 3;4;5 uzasadnienia wyroku podczas, gdy przedstawione przez powoda grafiki nie potwierdzają tego typu twierdzeń.

III. naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów

a. w sposób nie wszechstronny (jednostronny), bowiem z pominięciem zeznań świadka M. R. (2) i pozwanego w zakresie, w jaki świadek oraz pozwany wskazali, że powód nie chciał nawiązywać z pozwanym umowy o pracę, a nadto, że powód sam ustalał sposób świadczenia pracy, wskazywał pozwanemu godziny świadczenia pracy, nie podlegał kierownictwu pozwanego oraz nie wykonywał pracy jako kasjer- sprzedawca;

b. w sposób nie wszechstronny danie wiary zeznaniom świadków K. S., J. S., M. M. (1) w zakresie, w jakim świadkowie, ci zeznawali, że powód wykonywał obowiązki kasjera-sprzedawcy podczas, gdy powód takich obowiązków na polecenie pozwanego albo jego żony nigdy wykonywał.

c. z przekroczeniem zasad doświadczenia życiowego i uznanie, że w oparciu o ustalony przez strony sposób wynagradzania usług, fakt przekazania powodowi ubioru firmowego można wywieść, że wolą stron było nawiązanie stosunku pracy;

d. z przekroczeniem zasad doświadczenia życiowego i uznanie, że fakt, iż powód sam wskazywał godziny świadczenia pracy oraz fakt, że powód mógł swobodnie zamieniać się zmianami nie świadczy o tym, że stosunek prawny zawiązany pomiędzy stronami nie miał charakteru pracowniczego;

Nadto wnosił o przesłuchanie świadka S. S. (1) Okręgowy Inspektorat Pracy w Z. Oddział w G. ul. (...), (...)-(...) G. na okoliczność ustalenia, że inspektor pracy kontrolował dokumentację zatrudnienia powoda i nie zgłosił zastrzeżeń, co do prawidłowości zatrudnienia powoda, a nadto, że rozmawiał z powodem, który nie zgłaszał zastrzeżeń, co do swojej formy zatrudnienia.

W oparciu o tak postawione zarzuty wnosił o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie o:
- 2) o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania na rzecz pozwanego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

Uzasadniając apelację podał:

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Słubicach uwzględnił powództwo W. E. o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od 26.11.2012r. do 28.02.2015r. a nadto w konsekwencji ustalenia istnienia stosunku pracy uwzględnił częściowo powództwo o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Z powyższym rozstrzygnięciem powód nie zgadza się i podnosi, że praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 3531k.c. w zw. z art 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca.

Generalnie zatem o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. " W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c." (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 59800, por także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999/19/627).

W okolicznościach analizowanego przypadku należy podnieść, że praca jaką miał wykonywać powód mogła być świadczona zarówno w ramach stosunku pracy, jak również w ramach umowy o świadczenie usług. Sąd I instancji w ramach prawidłowych ustaleń faktycznych wskazał, że zgodnie z woią powoda strony zawarły umowę zlecenia od dnia 26.11.2012r. do 25.02.2013r. tymczasem w pkt i sentencji orzeczenia Sąd ustalił, że stosunek pracy pomiędzy stronami nawiązany został już 26.11.2012r. Wola (stron w omawianym zakresie czasowym jednoznacznie wskazuje, że strony chciały nawiązać stosunek

cywilno- prawny i taki stosunek nawiązały- wyklucza to więc w ocenie pozwanego możliwość ustalenia istnienia stosunku pracy w omawianym zakresie.

Aspektem spornym pomiędzy stronami był okres pomiędzy 1 marca 2013r. a 28 lutego 2015r., co do którego powód wywodził, że w tym okresie praca jaką wykonywał była świadczeniem pracy. Sąd I instancji uznał nadto, że powód chciał od marca 2013r. pracować na umowę o pracę a nie na umowę zlecenia. W ocenie pozwanego twierdzenia powoda nie polegają na prawdzie a ustalenia Sądu czynione na podstawie zeznań M. M., K. S., czy też J. S. obarczone są błędem, gdyż zeznania tych osób są niewiarygodne.

Należy wskazać, że pomiędzy tymi osobami a pozwanym istniał konflikt zainicjowany przez męża świadka K. R. S.. R. S. po zwolnieniu K. S. rozpętał kampanię skłócania pracowników pozwanego i zachęcania ich do występowania przeciwko pozwanemu na drogę sądową. Drogą sms pozwany otrzymywał zawołowane groźby wszczynania postępowań sądowych, postępowań kontrolnych. W korespondencji krytykowany był styl życia pozwanego i jego żony (fakt posiadania tatuaży) - który nie miał żadnego wpływu na zakres wykonywania pracy przez pracowników

pozwanego. Wskazane osoby będące świadkami w przedmiotowej sprawie same wystąpiły na drogę postępowania sądowego przeciwko pozwanemu, co wskazuję, że nie są to osoby obiektywne ale zainteresowane korzystnym rozstrzygnięciem postępowania na rzecz każdej z tych osób. Z uwagi na to, że zakres merytoryczny spraw jest podobny świadkowie, ci w sposób podobny zeznawali, co do okoliczności, które miały wskazać, na to, że pomiędzy powodem a pozwanym nawiązano stosunek pracy.

Pozwany twierdzi, że zakresem obowiązków powoda nigdy nie była objęta praca, jako kasjer sprzedawca. Zeznania świadków wskazujące, że powód taką pracę wykonywał nie polegają na prawdzie i zostały złożone w celu jaki opisano wyżej. Pozwany ani jego żona nigdy nie wydawali powodowi polecenia pracy jako kasjer sprzedawca. Powód nie miał uprawnień do kasy - a jeżeli takie czynności wykonywał to wyłącznie świadcząc pomoc innym pracownikom. Przedstawione przez powoda dowody obsługi kasy są przez powoda zmanipulowane, gdyż program kasowy na stacji umożliwia zmianę na wydruku osoby obsługującej kasę.

Nie można zgodzić się również, że fakt wydania odzieży roboczej świadczy o pracowniczym charakterze pracy powoda. Powód jako pracownik podjazdu, czyli w strefie zagrożenia wybuchem, musiał być wyposażony w szczególny rodzaj odzieży tj. odzież tzw. elektrostatyczną. Obowiązek zapewnienia powodowi jako zleceniobiorcy bezpiecznych warunków pracy wynika jednoznacznie dla pozwanego z przepisów Kodeksu Pracy. Dodatkowy element w postaci w postaci dodatkowego wynagrodzenia nie świadczy w żaden sposób o pracowniczym charakterze zatrudnienia powoda. Nie można również mówić o kontroli pracy powoda w ramach tzw. wizyt tajemniczego klienta, tego typu kontrola dotyczyła pozwanego jako ajenta stacji grupy Lotos a nie indywidualnych pracowników.

O woli stron świadczy również fakt, że w trakcie zatrudnienia powoda, pozwany kontrolowany był przez inspekcją Pracy. W toku kontroli akta osobowe powoda były kontrolowane przez Inspektora Inspekcji Pracy i nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Ponadto inspektor odbywał rozmowy z powodem, który nie zgłosił zastrzeżeń, co do obowiązującej go formy zatrudnienia.

Strony wspólnie ustaliły, iż zawierają umowę zlecenia, dotyczącą stanowiska pracownik placowy, z wynagrodzeniem osiem złotych netto za godzinę pracy. Z przeprowadzonych dowodów wynika, iż powierzone powodowi zadania nie były świadczone w czasie wyznaczonym przez pozwanego. Strony każdorazowo porozumiewały się co do godzin i dni, w których miały być realizowane obowiązki zlecone powodowi, zgodnie z zawartą umową pozwany nie narzucał powodowi stałego, ściśle określonego czasu pracy, Czas ten był kształtowany przez obie strony wspólnie. Powód w okresie całego zatrudnienia miała realny wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy miał przebywać na stacji. Nie miał obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mógł korzystać z kilkudniowych (a nawet dłuższych) okresów przerw w pracy. Strony ustaliły, iż za ten czas nie będzie przysługiwało powodowi wynagrodzenie. Powód poczynił więc z pozwanym ustalenia, wedle których nie świadczył pracy w czasie wyznaczonym jednostronnie przez pracodawcę.

Nadto, w przypadku konieczności zastąpienia powoda to nie na pozwanym ciążył obowiązek zorganizowania zastępstwa- ale to powód ustalał z innymi pracownikami sposób oraz formę zastępowania go.

Dodatkowo z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby powód pozostawał pod kierownictwem pracodawcy. W czasie gdy powód realizował obowiązki placowego nie było przełożonego w lokalu czy też na terenie stacji i w efekcie nie były wobec powoda wydawane bieżące polecenia dotyczące powierzonych mu zadań. Pozwany lub jego małżonka określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez powoda. Następnie, po zakończeniu zmiany, pozwany stawał się na stacji celem rozliczenia wykonywania własnych zadań oraz przeprowadzenia kontroli wykonania zleconych powinności. Tego rodzaju działania nie świadczą automatycznie o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy zlecenia lub też podobnych cywilnoprawnych form zatrudnienia, zleceniodawca ma uprawnienie do kontrolowania prawidłowości wykonywanego zlecenia, Nie wystąpiły fakty, które świadczyłyby o tym, że działania pozwanego wykaczały poza tego rodzaju nadzór. Pozwany lub jego żona wyznaczali poszczególne zadania (np. skoszenie trawy) i kontrolował ich wykonanie. Nie ingerował w powinności powoda w takim stopniu, że jego zachowanie przybrałoby postać kierowania jego pracą.

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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl zaś art. 22 § 11 i 12 k.p. zatrudnienie w wyżej opisanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej umowy, zaś strony nie mogą zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną, o ile zostały zachowane warunki wykonywania pracy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Zdaniem pozwanego przesłanki określone w powołanych przepisach prawa pracy nie zostały w realiach przedmiotowej sprawy wypełnione. Powód wykonywał zleczone mu czynności w

ściśle określonym miejscu, ale fakt ten nie może przesądzać o istnieniu stosunku pracy. W tym bowiem konkretnym wypadku nie istniała fizyczna możliwość wykonywania obowiązków placowego w innym miejscu.

Jak już wspomniano czas pracy powoda nie był wyznaczony (w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.) przez stronę pozwaną. Dodatkowo, że powód nie pozostawał pod kierownictwem M. R. (1) lub jego żony. W relacji łączącej powoda ze stroną pozwaną nie przeważały elementy, które nakazywałyby potraktować tę relację jako stosunek pracy, a nie umowę zlecenia. Nie zostały wypełnione przesłanki z art. 22 § 1 k.p. W takim wypadku, to jest w sytuacji gdy określone stanowisko jest tak ukształtowane, że nie dominują cechy stosunku pracy, możliwe jest nawiązanie współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Decyduje wówczas zgodna wola i zamiar stron. W przedmiotowej sprawie nie można więc pomijać, iż powód dobrowolnie, bez przymusu, zawarł umowę zlecenia. Pozwany podnosi, że nie zostały wykazane, co do wysokości przez powoda roszczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnego czy też ekwiwalentu za urlop. Pozwany w toku procesu

konsekwentnie zaprzeczał prawdziwości grafików przedstawionych przez powoda. Ustalenia

poczynione przez Sąd w zakresie, w jakie dni powód świadczył pracę pozostają nie potwierdzone, gdyż żaden z grafików nie został podpisany przez M. R. (1).

Ponieważ wszystkie roszczenia są immanentnie związane ze stosunkiem pracy i w ogóle nie przysługują w wypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej winny podlegać oddaleniu.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o:

1. oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej (art. 385 KPC),
2. odrzucenie wniosku dowodowego z przesłuchania pracownika PIP S. S. (1) (art. 381 KPC),

Brak sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, bo przedstawione przez powoda grafiki nie były jedynym materiałem dowodowym (był to m.in. dowód z przesłuchania powoda i zeznań świadków).

Sąd I instancji wziął pod uwagę całość zgromadzonego materiału dowodowego, jednocześnie kierując się zasadą wszechstronnej, ale jednocześnie swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji nie był zmuszony dawać wiary żonie pozwanego, jeśli ta kłamała o brakach związku z działalnością męża (zgodnie z wypisem z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej była oficjalnym pełnomocnikiem firmy (...) w S.). W postępowaniu I instancji przed Sądem Rejonowym w S. nie doszło do niewygodnych dla męża pytań sądu albo „za bardzo” chciała pomóc mężowi twierdząc na koniec swoich zeznań, że powód w ogóle nie pracował przy kasie (w reakcji na co pełnomocniczka pozwanego chwyciła się za głowę); przy okazji wyszło niejednokrotne kłamanie żony pozwanego w przeszłości (np. pracownikom mówiła, że ma wykształcenie wyższe, a w czasie składania zeznań okazało się, że ma jednak wykształcenie średnie).

W piśmie apelacji pozwany nie podniósł nowych okoliczności ani nowych wniosków dowodowych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, zwłaszcza dowodów, o których nie miał wiedzy podczas postępowania I instancji; wcześniej

był już pouczany, że wszelkie znane mu dowody ma wnieść pod rygorem nieuwzględnienia w dalszym postępowaniu; powtarza argumenty, o których pisał już w I instancji.

Pełnomocnik pozwanego ma zapewne płacone od pisma procesowego, więc nie było w jej interesie odżegnywać pozwanego od apelacji i tym samym narażać siebie na utratę dodatkowego honorarium; a żeby pozwany odniósł wrażenie, że jej pełnomocniczka robi wszystko co możliwe, musiał wyrobić wierszówkę w piśmie apelacyjnym i podnieść kwestie już raz podnoszone albo nowe, ale zupełnie nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy typu kto wyśmiewał się z tatuaży pozwanego albo czy pozwany sam zdecydował się dochodzić swoich praw czy za namową osób trzecich.

Na rozstrzygnięcie sprawy nie ma wpływu, czy pracownicy dochodzą swoich praw z własnej inicjatywy, czy namawiani przez osoby trzecie; istotne jest wyłącznie, czy podnoszone roszczenia są zasadne, a tu sąd I instancji uznał, że w zdecydowanej większości są zasadne. Pozwany nie wykazał też nieprawdziwości zeznań świadków powołanych na wniosek powoda a żadna z podniesionych przez pozwanego okoliczności nie ujmuje wiarygodności zeznaniom świadków.

Pozwany w drodze ugody sądowej uznał już ukrywany stosunek pracy innej pracownicy K. S. (dobrowolnie poddał się karze w Wydziale Karnym Sądu Rejonowego w S. a zaległe świadczenia wypłacił w drodze ugody sądowej, choć też pierwotnie zarzekał się, że wszystko robił w porządku) oraz J. S. (w drodze wyroku I instancji, do którego nie wniósł apelacji). Dodatkowo zawarł ugody przed sądową z byłym pracownikiem M. M. (1), wypłacając mu 7 tys. zł netto za niewnoszenie roszczeń o stosunek pracy do sądu. Sprawa powoda nie jest więc odosobniona, a pozwany już wcześniej miał problemy z prawem i z całym szeregiem byłych pracowników; zapowiedź postępowań kontrolnych czy sądowych przez jednego ze świadków R. S. mieściło się natomiast w granicach prawa, nie wypełniało przynajmniej przesłanek gróźb karalnych ani nie dowodzi nieprawdziwości zeznań tegoż świadka, odebranych zresztą po zaprzysiężeniu. Dla uznania przez sąd siły dowodowej grafików nie jest konieczne by były opatrzone podpisem pozwanego; z oczywistych względów w interesie pozwanego było niepodpisywanie grafików, by w razie potrzeby móc się ich wyprzeć; ich prawdziwość potwierdziło natomiast szereg świadków przed sądem I instancji, spreparowanie tego typu grafików byłoby maksymalnie czasochłonne, wręcz niemożliwe a pozwany nie podniósł dowodów na ewentualne fałszerstwa. Nawet jeśli dochodziło do zmiany, to prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej należy do obowiązków pracodawcy, więc jeśli ten utrudnia postępowanie nie udostępniając całości posiadanych dokumentów dotyczących powoda, pozostaje oprzeć się o dokumenty załączone do pozwu i wniesione w toku postępowania przed sądem I instancji. Pozwany kpi z polskiego wymiaru sprawiedliwości nie wykonując wyroku I instancji w zakresie wypłacenia kwoty o rygorze natychmiastowej wykonalności (notabene nie wypłacił też już prawomocnie zasądzonej kwoty innej pracownicy J. S., z którą również w listopadzie 2016 r. przegrał postępowanie sądowe przed sądem pracy). Powód odbiera wniesienie apelacji przez pozwanego jako grę pozwanego na czas, by odwlec jak najdalej obowiązek spłacenia całości roszczeń powoda zasądzonych w I instancji, a w dalszym kroku utrudniać egzekucję komorniczą.

Zgodnie z art. 381 KPC sąd II instancji może pominąć fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać przed sądem w I instancji, chyba że potrzeba powołania się nie wynika później.

W przypadku inspektora pracy S. S. (1) (od którego notabene pozwany nie chciał przyjąć mandatu co skończyło się dobrowolnym poddaniem karze przez pozwanego dopiero w Wydziale Karnym) pozwany mógł wnieść taki wniosek już przed sądem w I instancji, czego nie zrobił.

Po drugie, kontrola przeprowadzona przez pana S. S. została przeprowadzona na początku 2015 r. na wniosek innej pracownicy K. S. i to na jej ukryty (potwierdzony później sądownie) stosunek pracy a nie stosunek pracy powoda.

Po trzecie, powód w czasie wspomnianej kontroli nie podnosił jeszcze zarzutu ukrytego stosunku pracy, ponieważ w razie podniesienia takiego zarzutu w tamtym czasie mógłby zasadnie obawiać się o nieprzedłużenie swojej ówczesnej umowy zlecenia wpływającej z końcem lutego 2015 r. Zresztą inspektorowi trudno udowodnić ukryty stosunek pracy bez wsparcia w tym zakresie samego zainteresowanego pracownika.

Po czwarte, ewentualnie powołanie przez sąd II instancji inspektora pracy S. S. na świadka nie wniosłoby do sprawy nowych dowodów, ponieważ jego wiedza o warunkach pracy powoda u pozwanego była znacząco mniejsza niż późniejsze ustalenia sądu I instancji w 2016 r. poparte zeznaniami kolejnych pięciu osób (M. M. (1), M. R. (2), K. S., R. S., J. S.). Powód nie widzi sensu w powoływaniu świadka, który miał mniejszą wiedzę niż materiał dowodowy zgromadzony już przez sąd I instancji.

Po piąte, jeśli pozwany koniecznie chce nawiązać do kontroli PIP z 2015 r., to wystarczy że dostarczy do sądu protokół pokontrolny bez potrzeby tracenia czasu na przesłuchiwanie inspektora pracy, który po upływie 2 lat ma prawo nie pamiętać szczegółów tej kontroli.

Po szóste, powód nie kwestionował nigdy okoliczności, których pozwany chce dowieść wnosząc o przesłuchanie inspektora pracy. Owszem, powód nie zgłaszał zastrzeżeń inspektorowi pracy w obawie o nieprzedłużenie umowy i utratę źródła zarobkowania, co w żaden sposób nie wyklucza późniejszych roszczeń sądowych powoda względem pozwanego.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ CO NASTĘPUJE:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy akceptuje i uznaje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami stron, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania Sądu I instancji, traktując je jako własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy odniósł się wyłącznie do zarzutów zawartych w apelacji.

Bezzasadny był zarzut naruszenia art. 233 K.p.c. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło przeto do obrazu art. 233 § 1 K.p.c. Sąd I instancji przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. „Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z dnia 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251). Również, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 K.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (tak; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273). Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazu przepisu art. 233 § 1 K.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego.

Sąd I instancji słusznie uznał, że w spornym okresie strony łączył stosunek pracy.

Bezzasadne były zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 22 & 1 k. p. w związku z art. 65 k.c. Pełnomocnik pozwanego argumentowała w tym zakresie, iż ustaliła się linia orzecznicza Sądu Najwyższego opowiadająca się za nadaniem decydującego znaczenia woli stron stosunku prawnego. Twierdziła, iż skoro powód godził się na zawarcie umowy zlecenia z pozwanym, to nie sposób doszukiwać się w stosunku prawnym łączącym strony cech stosunku pracy. Sąd Okręgowy takiej zmiany linii orzeczniczej Sądu Najwyższego się nie dopatrzył o czym świadczą najnowsze judykaty tego Sądu.

W wyroku z dnia 15.05.2016 r. w sprawie I PK 139/15 Sąd Najwyższy stwierdził: zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k. p. Z art. 22 § 1¹ k. p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k. p., a art. 22 § 1² k. p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k. p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to ustalenie to, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego.

W innym wyroku z dnia 06.12.2016 r. w sprawie II PK 439/16 Sąd Najwyższy stwierdził, że: podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Wskazano, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp.

Pozwany twierdził w apelacji, że powód nie wykonywał obowiązków kasjera – sprzedawcy co dowodziło jego zdaniem, iż nie był podporządkowany kierownictwu pracodawcy. Jednak twierdzenie, że dowody w postaci wydruków z obsługi kasy przez powoda zostały zmanipulowane, nie zostało w żaden sposób wykazane. W tym kontekście twierdzenia o stronniczych zeznaniach świadków nie miały znaczenia. Skoro bowiem z dokumentu w postaci dowodów obsługi kasy wynikało jednoznacznie, iż kasę obsługiwał powód, to nie było konieczności ustalania tego faktu innymi dowodami, dopóty, dopóki pozwany skutecznie tego dowodu nie zakwestionował. Pozwany na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku przez Sąd I instancji stwierdził jedynie, iż zestawienia zostały spreparowane, ale nie wyjaśnił dlaczego. Oznaczało to, że dowody pracy powoda przy kasie na stacji benzynowej nie zostały skutecznie zakwestionowane i Sąd I instancji zasadnie ustalił, że powód taką pracę wykonywał.

Odnosząc się do argumentu, iż Państwowa Inspekcja Pracy nie stwierdziła uchybień pozwanego co do charakteru prawnego zatrudnienia powoda należało uznać, że ocena PIP nie wiąże Sadu. Ponadto pozwany nie przedłożył protokołu kontroli PIP na który powołał się w apelacji. Wnosił o przesłuchanie inspektora prowadzącego kontrolę, ale ten wniosek został pominięty jako spóźniony. Zgodnie bowiem z przepisem art. 381 k.p.c. sąd II instancji może pominać nowe fakty i dowody jeżeli strona mogła je powołać przed sądem I instancji., chyba że potrzeba ich powołania wynikała później. Apelujący nie udowodnił, że potrzeba przesłuchania w charakterze świadka inspektora PIP powstała

już po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy. Przyznał, że o wynikach kontroli widział od 2015 r. Mógł zatem zawnieść tego świadka w Sądzie Rejonowym. Okoliczność, iż dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku Sadu I instancji pozwany zdecydował o powołaniu nowego świadka nie mogła być uznana za sytuację w której potrzeba powołania tego świadka wynika już po wydaniu wyroku przez Sad I Instancji. Skoro bowiem kontrola miała miejsce w 2015 r. to pozwany mógł bez przeszkód zgłosić ten wniosek wcześniej. Zgłoszenie go dopiero w apelacji było spóźnione.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Iwona Wysowska SSO Marek Zwiernik SSO Tomasz Korzeń