

Sygn. akt VIII **Pa 92/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. B. (B.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o wynagrodzenie za pracę i wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 17 lutego 2016 r. **sygn. akt** IV P 541/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 92/16

UZASADNIENIE

Powód T. B. po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia domagał się zasądzenia od pozwanej – (...) Locum spółki z.o.o. w Z. kwoty 2.198,05 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2013r. oraz o wydanie świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia go u pozwanej. Ponadto domagał się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swoich twierdzeń powód podał, że na podstawie kolejnych umów zlecenia był zatrudniony w pozwanej

spółce w okresie od dnia 20 grudnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2013r. na stanowisku montażysty. Do jego obowiązków należał montaż pokrycia dachowego, okien, rynien, rur spustowych, płytek, paneli, listew podłogowych, drzwi, mebli, płyt gipsowych oraz klimatyzacji. Przedmiotem działalności pozwanej było wykonywanie robót montażowych i budowlanych poza granicami RP. Powód wskazał, że co prawda był zatrudniony na podstawie umów zlecenia, faktycznie jednak wykonywał pracę w ramach stosunku pracy, w związku, z czym zasadne jest jego żądanie zapłaty wynagrodzenia, gdyż faktycznie umówił się z prezesem pozwanej, że będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 100 euro za każdy dzień pracy w K. i 100 zł netto za każdy dzień pracy w Polsce. Końcowo wyjaśnił, że w okresie objętym żądaniem pozwu nie wyjeżdżał zagranicę i świadczył pracę wyłącznie na terenie RP, jednakże nie otrzymał całości należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia jak również mimo istnienia między stronami stosunku pracy pozwana nie wydała mu świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 20 grudnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2013r.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że zatrudniała powoda na podstawie umów zlecenia z dnia 20 grudnia 2012r. oraz z dnia 28 lutego 2013r., których przedmiotem było wykonywanie usług remontowo - budowlanych, zaprzeczyła by zatrudniła powoda w ramach stosunku pracy. Wskazała, że powód nie chciał świadczyć pracy w ramach stosunku pracy, a to z uwagi na elastyczne podejście do pracy, możliwości powierzenia pracy osobie trzeciej na własne ryzyko, możliwość szybkiego zrezygnowania z jej wykonywania jak również z uwagi na groźbę prowadzenia egzekucji ze świadczeń ze stosunku pracy. Jednocześnie podniosła, że nie miała powodów by nie zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę, gdyż w tym czasie w oparciu o umowę o pracę zatrudniała inne osoby, w tym krewnych powoda. Poniosła, że brak nieprawidłowości po jej stronie w zakresie odnoszącym się do powoda potwierdziła kontrola PIP. Następnie pozwana opisała zasady na jakich miało być przyznane dodatkowe wynagrodzenie za pracę w K. jednocześnie jednak wskazała, że powód do pracy na terenie Danii nie wyjechał. Pozwana zaprzeczyła ostatecznie jakoby nie zapłaciła powodowi jakiegokolwiek części wynagrodzenia, co wynika z treści rachunków wystawionych przez powoda do umów zlecenia.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2016 roku, sygn. akt: IV 541/13 Sąd Rejonowy w Z. w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na rzecz powoda T. B. kwotę 2.198,05 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2013 roku. Sąd I instancji w punkcie 2 wyroku nakazał pozwanej aby wydała powodowi T. B. świadectwo pracy za okres od dnia 20 grudnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda 510 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 3 wyroku), a także nadał wyrokowi w pkt. 1 i 3 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 złotych (pkt. 4 wyroku) i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 288 złotych tytułem kosztów sądowych (pkt. 5 wyroku).

Sąd I instancji ustalił, że T. B. świadczył pracę na rzecz pozwanej w okresie od dnia 20 grudnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2013r. na podstawie kolejno zawartych umów zlecenia z dnia 20 grudnia 2012r., z dnia 20 grudnia 2012r. oraz z dnia 28 lutego 2013r. Przedmiotem umów były usługi remontowo - budowlane, w kraju i za granicą. W pierwszej umowie formalnie wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 6.000 zł brutto, w drugiej na kwotę 3.200 zł brutto. Sąd orzekający ustalił, że faktycznie na podstawie ustnego porozumienia z prezesem pozwanej spółki - (...) powód i inni pracownicy bez względu na podstawę zatrudnienia zarabiali 100 euro za dzień pracy za granicą i 100 zł za dzień pracy w Polsce. Uzgodnione stawki wynagrodzenia były stałe niezależne od ilości godzin przepracowanych w danym dniu. Decyzje w pozwanej firmie dotyczące wypłaty wynagrodzenia i jego wysokości oraz ewentualnych potrąceń podejmował wyłącznie J. R.. W okresie od stycznia 2013r. pozwana przestała terminowo regulować swoje zobowiązania względem zatrudnionych u niej osób. Wynagrodzenie wszystkim osobom zatrudnionym w pozwanej firmie wypłacał J. R. albo M. S. - dyrektor do spraw operacyjnych i prokurent spółki. W okresie pogorszenia sytuacji pozwanej spółki, wynagrodzenie wypłacano w formie niewielkich „zaliczek” po 100-200 złotych. Kiedy wynagrodzenie wypłacała M. S. pracownicy kwitowali jego odbiór tak by mogła się rozliczyć z prezesem, gdy czynił to J. R. pieniądze często były przekazywane pracownikom z ręki do ręki bez pokwitowania.

Sąd I instancji poczynił ustalenia odnośnie charakteru pracy powoda i wskazał, że musiał on wykonywać pracę osobiście oraz stawiać się do pracy na określonej godzinie. Nadzór nad pracownikami zatrudnionymi na podstawie

umowy o pracę oraz osobami zatrudnionymi na podstawie umów zlecenia był taki sam. Sprawował go J. R. czasami M. S. lub B. S., które sprawdzały czy pracownicy stawili się na budowę i w jakich godzinach wykonują pracę, sprawdzały jakość wykonanych przez nich prac. Osoby zatrudnione w oparciu o umowy zlecenia podpisywały taką samą dokumentację jak osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę. Na budowach podpisywały tzw. szychtownice, w których ewidencjonowano ich czas pracy. Osoby zatrudnione w oparciu o umowy zlecenia podpisywały się na przygotowanych wcześniej przez B. S. rachunkach do umów zlecenia. To ona wpisywała kwoty na rachunkach po uzyskaniu informacji od J. R.. Często zdarzało się, że osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia podpisywały umowę i rachunek in blanco, a potem umowa i rachunek były uzupełniane. Zdarzało się, że osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia nie otrzymywały pełnej kwoty wynikającej z rachunku, wtedy M. S. wypełniała dokument KW, z którego wynikała kwota, którą faktycznie wypłaciła danej osobie. Dokumenty KW zgodne z rachunkiem przekazywane były do biura rachunkowego, a KW wypisywane przez M. S. przechowywane były w biurze. Powód i pozostali pracownicy nie otrzymywali zaliczek na poczt przyszłego, niewymagalnego wynagrodzenia, a jedynie „zaliczki” na poczet wynagrodzenia zaległego. W pozwanej spółce istniała praktyka podpisywania in blanco umów, rachunków do umów zlecenia, umów, dokumentów na badania wysokościowe.

Sąd I instancji ustalił, że w styczniu 2013r. powód przepracował łącznie 22 dni, z czego 10 dni w Polsce i 12 dni za granicą z tego tytułu przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 6040 zł netto (8573,18 zł brutto), natomiast w miesiącu lutym 2013r. powód przepracował 15 dni w Polsce i 5 dni zagranicą z tego tytułu przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 3600 zł netto (5071,07 zł brutto). Pozwana dokonała na rzecz powoda następujących wpłat: 20 zł dnia 10 stycznia 2013r., 1000 zł dnia 25 stycznia 2013r. 50 zł dnia 08 lutego 2013r, 1000 zł dnia 11 lutego 2013r. 30 zł dnia 14 lutego 2013r, 500 zł dnia 22 lutego 2013r., 20 zł dnia 25 lutego 2013r, 800 zł dnia 28 lutego 2013r., 600 zł dnia 12 marca 2013r., 2000 zł dnia 22 marca 2013r., 500 zł dnia 03 kwietnia 2013r. i 150 zł dnia 19 kwietnia 2013r. Łącznie 6870 zł. Pozwana wypłaciła powodowi kwotę 2328,76 zł kwota ta wchodziła w skład zaliczek opłacanych mu od stycznia do kwietnia 2013r. W marcu 2013r. powód przepracował 16 dni. W tym okresie pracował w Polsce, wykonywał prace budowlane w Z. w studiu nagrań oraz na prywatnej posesji prezesa pozwanej J. R.. Według ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji za marzec 2013r. powód winien otrzymać wynagrodzenie w kwocie 2198,05 zł brutto Sąd Rejonowy ustalił także, że w dniach 29 lipca 2013r. oraz 8, 16, 20, sierpnia 2013r w pozwanej spółce kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy. W trakcie kontroli nie sprawdzano dokumentacji dotyczącej powoda. Również ustalono, że przeciwko powodowi prowadzone było postępowanie egzekucyjne sygn. akt KMP 39/99.

Sąd I instancji argumentował, że dał wiarę zeznaniom powoda, w których wskazał on, że nie otrzymał należnego wynagrodzenia za marzec 2013 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego w toku niniejszego postępowania pozwana, mimo że ciążył na niej taki obowiązek, nie przedstawiła przekonujących dowodów na to, że wypłaciła powodowi całe należne wynagrodzenie za sporny okres. Sąd miał również na uwadze fakt, że powód mógł nie pamiętać, kiedy otrzymał wskazane w dokumentacji kwoty i na poczet którego wynagrodzenia je zaliczył. Odejmując kwotę zaliczek wypłaconych powodowi przez pozwaną 6870 zł od sumy wynagrodzeń wynikającej z zestawienia powoda jak na k. 190 akt, Sąd Rejonowy ustalił, że kwota wynagrodzenia wypłaconego jest niższa niż kwota wynagrodzenia należnego.

Sąd meriti podał, że na podstawie zeznań świadków H. B., T. B., R. Ł., Z. Ł. przyjął, iż wynagrodzenie powoda wynosiło 100 zł netto za każdą dniówkę pracy w Polsce i 100 euro za dzień pracy w K.. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powoda, który twierdził że rachunki do umów zlecenia podpisywał „in blanco”, albowiem zeznania powoda korelują z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, między innymi z zeznaniami M. S., która w sposób szczegółowy opisała mechanizm wypłaty pracownikom wynagrodzeń i zasady prowadzenia dokumentacji płacowej. Potwierdziła, że pracownicy najpierw podpisywali umowy i rachunki, a dopiero później dokumentacja była uzupełniana. Świadek zeznała także, że gdy wypłacała powodowi wynagrodzenie, to wysokość wypłaconego - wynagrodzenia odzwierciedlał dokument KW. Zdarzało się, że wypełniany był rachunek na określoną kwotę, ale to nie kwota widniejąca na rachunku odzwierciedlała wysokość wypłaconego -wynagrodzenia, a dokument KW. Sąd Rejonowy wskazał, że z przeprowadzonego postępowania wynikało, że pozwana nie wypłacała zaliczek na poczet wynagrodzenia niewymagalnego - przyszłego, ale na poczet wynagrodzenia zaległego, co biorąc pod uwagę trudności finansowe pozwanego począwszy od stycznia 2013 roku jest wiarygodne. Skoro, bowiem pracodawca zalegał z wypłatą

bieżącego wynagrodzenia, trudno uznać, iż wypłacał wynagrodzenie jeszcze nie niewymagalne. Sąd I instancji przyjął, iż wynagrodzenie powoda wynosiło 100 zł netto za każdą dniówkę w Polsce i 100 euro za dzień pracy zagranicą, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy wyraźnie przyznali, że pracownicy uzgodnili z Prezesem J. R., że będą otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 100 zł netto za przepracowaną dniówkę w Polsce, niezależnie od liczby przepracowanych godzin były spójne i korespondujące z zeznaniami Prezesa Zarządu, który przyznał, że obiecał pracownikom stawkę 100 zł netto za dniówkę pracy w Polsce i 100 euro za dzień pracy za granicą.

Dokonując ustaleń faktycznych odnośnie wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za miesiąc marzec 2013r., Sąd I instancji oparł się na opinii biegłego do spraw wynagrodzeń M. L., którą biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, tj. przy założeniu, że powód w marcu pracował 16 wyłącznie w Polsce oraz uwzględniając, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 100 zł netto za dzień pracy.

Sąd I instancji oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego do spraw wynagrodzeń z założeniem tezy opierającej się na treści dokumentów stron umowy znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji, albowiem zmierzał on wyłącznie do przedłużenia postępowania. Zgromadzony materiał dowody stanowił podstawę sformułowania tezy dowodowej. Strona pozwana ostatecznie nie zakwestionowała liczby dni przepracowanych przez powoda w marcu 2013r, stawka wynagrodzenia ustalona została za pomocą dowodu z zeznań świadków, ponadto Sąd I instancji uwzględnił dokumenty KW jako podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia wypłaconego powodowi.

W swoich rozważaniach Sąd I instancji podjął kwestię charakteru stosunku prawnego łączącego powoda z pozwaną, na podstawie którego świadczył on na jej rzecz pracę. W opinii Sądu I instancji o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decyduje wola stron i zamiar ukształtowania określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Sąd Rejonowy podkreślił, że umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu I instancji zawarcie umowy zlecenia i świadomość że podpisywana umowa nazwana została umową zlecenia nie przesadzają jej cywilnoprawnego charakteru w sytuacji gdy wykazuje ona w przeważającym stopniu cechy stosunku pracy. W pierwszym rzędzie Sąd orzekający zauważył w łączącym strony stosunku prawnym występował wyraźny element podporządkowania. Z okoliczności ustalonych w postępowaniu wynikało, że powód świadczył pracę pod kierownictwem prezesa pozwanej oraz osób działających w jego imieniu – M. S. i B. S. i wykonywał ich polecenia. Również miejsce i czas świadczenia pracy nie były swobodnie wybierane przez powoda, bowiem zostały mu wskazane przez pozwanego. Powód pracował w godzinach określonych przez pozwanego na zorganizowanym i wyposażonym przez niego w sprzęt stanowisku, a stosunek prawny łączący powoda z pozwanym miał charakter odpłatny. Oceniając zatem całokształt okoliczności sprawy Sąd Rejonowy uznał, że łączący strony w okresie od dnia 20 grudnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2013r. stosunek prawny był stosunkiem pracy.

W konsekwencji ustalenia, że strony łączył stosunek pracy Sąd I instancji uznał roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za marzec 2013r. za uzasadnione co do zasady.

Sąd I instancji podał, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia jest podstawową powinnością pracodawcy, wynikającą z treści stosunku pracy. Prawidłowa wypłata obejmuje zachowanie terminu wypłaty, prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią przywołanego wyżej art. 94 k.p., pracodawca jest między innymi obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt. 5) oraz prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt 9a). Sąd Rejonowy w Z. podał, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego, co przyznał także J. R. wynika, że uzgodnione wynagrodzenie za pracę wynosiło 100 zł netto za dzień pracy w Polsce i 100 euro

za dzień pracy za granicą, a nie 3200 zł brutto i 6000 zł brutto jak wynikało to z umów zlecenia. Sąd I instancji wskazał, że pozwana nie zakwestionowała liczby dni przepracowanych przez powoda w Polsce i zagranicą począwszy od stycznia 2013 r, wskazanych przez powoda w piśmie procesowym z dnia 02.02.2016r. Zatem biorąc pod uwagę wynagrodzenie należne powodowi z uwzględnieniem stawki 100 zł netto za każdą dniówkę pracy w Polsce i 100 euro za każdy dzień przepracowany zagranicą i wynagrodzenie rzeczywiście wypłacone wynikające z dokumentów KW, do zapłaty pozostała kwota 2.198,05 zł.

Sąd I instancji ustalając wysokość wynagrodzenia za marzec 2013r. na kwotę (...),055 zł oparł się na opinii biegłego M. L.. Sąd Rejonowy uwzględnił wypłaty wynikające z dokumentów KW na łączną kwotę 6.870 zł, jednakże z uwagi zaległości w płatnościach wynagrodzenia za styczeń i luty 2013r. uznał, że stanowiły one „zaliczki” na poczet zaległego wynagrodzenia za dwa pierwsze miesiące 2013r. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, że to dokumenty KW, potwierdzały rzeczywiste wynagrodzenie wypłacane pracownikom. Sąd orzekający podkreślił, że z zeznań powoda, który potwierdził otrzymanie kwoty 2.328,76 zł wymienionej w rachunku, wynika że na rachunkach zsumowane były kwoty które wypłacał pracodawca. Podał także, że w związku z przeprowadzonym w sprawie postępowaniem dowodowym uznał, że pozwana nie wypłaciła powodowi dochodzonej pozwem kwoty 2198,05 zł (brutto) za 16 dni miesiąca marca 2013r.

Sąd Rejonowy orzekł o odsetkach ustawowych na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp naliczając je od dnia wytoczenia powództwa.

Sąd I instancji podał następnie, że konsekwencją ustalenia, że strony niniejszego postępowania w okresie od 20 grudnia 2012r. do 30 kwietnia 2013r. łączył stosunek pracy musiało być nakazanie pozwanemu wydania powodowi świadectwa pracy za okres od 20 grudnia 2012r. do 30 kwietnia 2013r. na podstawie art. 97 k.p.

Sąd meriti orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. nakazując pozwanej zapłacić stronie powodowej koszty zastępstwa procesowego w sprawie o zaległe wynagrodzenie w kwocie 450 zł i 60 zł w związku z wydaniem świadectwa pracy. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 6 pkt. 3 w związku z § 11 ust 1 pkt. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U z 2013r., poz. 490).

Sąd Rejonowy w Z. w oparciu o art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd I instancji orzekł o kosztach sądowych na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r., poz. 1025 j.t.) i art. 98 k.p.c., zasądając od pozwanej z tego tytułu kwotę 288 zł., a to tytułem kosztów opinii biegłego oraz opłaty od pozwu.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 17 lutego 2016 roku, sygn. akt: IV 541/13 pozwana (...) Spółka z.o.o. w Z. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

a. naruszenie prawa materialnego, a to: art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 22 § 1 i 1¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy, podczas gdy wolą powoda było wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, tj. umowy zlecenia, gdyż pozwalało mu to na elastyczne podejście do pracy, powierzenie pracy osobie trzeciej na własne ryzyko, szybką rezygnację ze świadczenia pracy, a także uniknięcie prowadzenia egzekucji ze świadczeń ze stosunku pracy; ponadto pozwana nie miała powodów, by nie zatrudniać T. B. na podstawie umowy o pracę, ponieważ w tym samym czasie zatrudniała inne osoby w ramach stosunku pracy;

b. naruszenie prawa materialnego, a to: art. 97 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i nakazanie wydania powodowi przez pozwaną świadectwa pracy za okres od dnia 20 grudnia 2012 r. do 30 czerwca 2013 r., w sytuacji gdy powód był zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę; w związku z tym na pozwanej nie ciąży obowiązek wydania takiego świadectwa;

c. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań świadków: M. S., R. Ł. i powoda przez uznanie, że prezes pozwanej spółki zawierał umowy o pracę tylko z tymi osobami, które z nim o to walczyły, jak również przyjęcie, iż to J. R. podejmował wyłączną decyzję o podstawie zatrudnienia danej osoby, podczas gdy to sam powód prosił prezesa zarządu pozwanej o zatrudnienie na mocy umowy zlecenia, chcąc w ten sposób przede wszystkim uniknąć prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę;

d. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań świadka M. S., polegającą na: uznaniu za wiarygodne jej twierdzeń, zgodnie z którymi wszelkie decyzje w firmie co do wynagrodzeń, ich wysokości oraz ewentualnych potrąceń, należały do wyłącznej kompetencji prezesa zarządu pozwanej J. R., mimo że zeznał on, iż wypłatą wynagrodzeń pracownikom, na jego polecenie, zajmowała się M. S.; pracownicy pozwanej również wskazali świadka jako osobę zajmującą się w spółce (...) księgowością. Nadto polegającą na uznaniu za wiarygodne jej zeznań, iż osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia podpisywały te umowy i rachunki do nich in blanco, a później dokumenty te były uzupełniane; Sąd dał również wiarę słowom świadka, że zdarzało się, że osoby wykonujące pracę w ramach umowy zlecenia nie otrzymywały pełnej kwoty wynikającej z rachunku i wtedy M. S. wypełniała dokument KW. który określał kwotę faktycznie wypłaconą danej osobie. Oceniając ww. zeznania, Sąd I instancji nie wziął jednak pod uwagę okoliczności, iż świadek i J. R. pozostają w poważnym konflikcie osobistym i M. S. mogło zależeć na jego niekorzystnym przedstawieniu;

e. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań świadków: M. S., A. P., H. B., J. K., R. Ł., Z. Ł. oraz powoda przez przyjęcie, że powód i inni pracownicy pozwanej otrzymywali wynagrodzenie w kwocie 100 euro za dzień pracy zagranicą i 100 zł za dzień pracy w Polsce, gdy w rzeczywistości, jak wskazał prezes zarządu pozwanej, osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej uzyskiwały wynagrodzenie wynikające z tej umowy; co więcej, J. R. zeznał, że kwota 100 zł za dzień pracy w Polsce stanowiła tylko założenie, hipotetyczną podstawę dla dokonania obliczenia wynagrodzenia w umowie zlecenia, lecz nie była to stawka wynagrodzenia;

f. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań powoda, który nie potrafił przekonująco określić, jakiej wysokości kwotę wynagrodzenia otrzymał od pozwanej w okresie od stycznia 2013 r. do kwietnia 2013 r.; T. B. wskazał, że pozwana wypłaciła mu w tym czasie zaliczkowo 2 328,76 zł, mimo że nie przedstawił żadnej dokumentacji potwierdzającej te słowa; ponadto pozwana zawsze wypłacała swoim pracownikom zaliczki na poczet wynagrodzenia w pełnych złotych, co zresztą zauważył także sam powód;

g. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań powoda, który stwierdził, że nie otrzymał całego należnego wynagrodzenia za marzec 2013, chociaż protokół kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy potwierdził, iż pozwana nie miała zaległości w zakresie wypłaty wynagrodzeń swym pracownikom;

h. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zeznań J. R. przez przyjęcie, że: prezes zarządu pozwanej w ustnym porozumieniu z powodem zobowiązał się do wypłaty na jego rzecz kwoty 100 euro za dzień pracy zagranicą oraz 100 zł za dzień pracy w Polsce, podczas gdy na rozprawie w dniu 15 grudnia 2014 r. J. R. powiedział, że kwota 100 zł była tylko założeniem, hipotetyczną podstawą obliczenia wynagrodzenia ustalonego w umowie zlecenia; prezes zarządu pozwanej wyraźnie podkreślił jednak, że powód miał otrzymać wynagrodzenie wynikające z umów zlecenia. Nadto przez przyjęcie, iż w pozwanej spółce istniała stała praktyka podpisywania dokumentów in blanco, mimo że J. R. zeznał, iż być może część pracowników podpisywała in blanco delegacje; o innych dokumentach prezes zarządu pozwanej nie wspomniał. W końcu poprzez przyjęcie, że zaliczki były wypłacane powodowi przez pozwaną na poczet zaległego, a nie przyszłego wynagrodzenia, w sytuacji gdy J. R. zeznał, iż zaliczki były wypłacane wyłącznie na poczet przyszłego wynagrodzenia.

i. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że strona pozwana nie przedstawiła przekonujących dowodów wypłaty powodowi spornego wynagrodzenia; mianowicie, (...) Locum złożyła do akt sprawy dokumenty KW potwierdzające pobieranie przez T. B. zaliczek na poczet wynagrodzenia, jak również rachunki do umów zlecenia, na których powód pokwitował własnoręcznie odbiór należnego mu wynagrodzenia.

j. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów odnośnie opinii biegłego M. L. oraz uznaniu jej za miarodajny i wiarygodny dowód w sprawie, mimo że strona pozwana, w piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2015 r., zgłosiła względem niej liczne, szczegółowo uzasadnione zarzuty, które jednak nie zostały uwzględnione przez Sąd.

k. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to: art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń, w rezultacie czego strona pozwana została pozbawiona możliwości wyjaśnienia zastrzeżeń zgłoszonych w piśmie z dnia 12 czerwca 2015r. jak i uzyskania odpowiedzi na pytania wymagające wiedzy specjalistycznej; innymi słowy taka decyzja Sądu spowodowała, iż niemożliwe stało się ustalenie, czy pozwana spółka w ogóle posiadała zaległości wobec powoda, a jeśli tak, to w jakiej wysokości;

l. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to: art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. przez nieuwzględnienie przy wydawaniu orzeczenia treści protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, chociaż zawierał on ważne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczności dotyczące wypłaty wynagrodzeń pracownikom pozwanej spółki oraz braku zaległości w tym przedmiocie; poza tym Sąd w uzasadnieniu wyroku zbyt lakonicznie skomentował, dlaczego protokół ten nie zasługiwał na aprobatę;

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Ewentualnie domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Wniosła również o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych. Nadto w razie uwzględnienia apelacji, gdyby nastąpiło uprzednie wyegzekwowanie przez powoda kwoty 1600 zł zgodnie z nadanym wyrokowi przez Sąd Rejonowy w Z. rygorem natychmiastowej wykonalności, na zasadzie art. 338 § 1 k.p.c. wniosła o zwrot na rzecz pozwanej wyegzekwowanego świadczenia.

W odpowiedzi na apelację T. B. wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja (...) Spółki z.o.o. w Z. jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, należało uznać że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W szczególności Sąd orzekający w niniejszej instancji podobnie jak Sąd I instancji ustalił, że w okresie od dnia 20 grudnia 2012r. do dnia 30 czerwca 2013r. łączył powoda T. B. z pozwaną spółką stosunek pracy. Inicjując rozważania prawne w sprawie, wypada wskazać na wstępie, iż przepis artykułu 22 § 1 k.p. znajduje praktyczne zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo. Celem komentowanego przepisu jest wyeliminowanie sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Cel ten potwierdza jedynie regułę interpretacji oświadczeń woli przeniesioną z art.

65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle której o charakterze stosunku prawnego na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje rzeczywista wola stron, a nie formalna nazwa umowy. Zdarza się jednakże, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa. Pogląd ten można uznać za ustalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd I instancji uznał, iż charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanego spełniał wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. Powód wykonywał swoje czynności we wskazanym przez pracodawcę miejscu i w obowiązujących go godzinach pracy, nie mógł swobodnie decydować o tych elementach stosunku łączącego strony. Wyniki postępowania dowodowego wskazują, że T. B. w procesie świadczenia pracy podlegał poleceniom przełożonych, w szczególności prezesa pozwanej, a także wyznaczonych przez niego pracowników M. S. i B. S.. Nadzór dotyczył organizacji i sposobu pracy, polegał także na wydawaniu mu przez przełożonych bieżących poleceń co do świadczonej pracy. Niewątpliwie zatem w stosunku prawnym łączącym strony występował element podporządkowania powoda pracodawcy. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt: II PK 153/14 (Lex 1712814) „Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin "kierownictwo" odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy.” Skoro zatem powód w wykonaniu konkretnych zadań w procesie świadczenia pracy podlegał kierownictwu J. R., a także z jego upoważnienia innym osobom i nie miał wolnej ręki co do sposobu wykonania tych zadań to stosunek prawny łączący strony zawiera immamentną cechę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Spełnione zostały również pozostałe przesłanki istnienia stosunku pracy między stronami, a mianowicie odpłatność świadczenia pracy i ryzyko pracodawcy. Nie należy tracić z pola widzenia, iż wszyscy pracownicy pozwanej wykonywali te same obowiązki bez względu na podstawę prawną swojego zatrudnienia (umowa o pracę bądź umowa cywilnoprawna). Również Sąd II instancji nie uważa za zasadne zatem różnicowanie pracowników pozwanej, jedynie dlatego że niektórym z nich nie udało im się uzyskać od pracodawcy umowy o pracę.

Nie ulega również żadnej wątpliwości, że z faktu świadczenia pracy wynika obowiązek pracodawcy wystawienia pracownikowi świadectwa pracy. Zasadnie także Sąd I instancji w punkcie 2 wyroku nakazał pozwanej aby wydała powodowi T. B. świadectwo pracy za okres od dnia 20 grudnia 2012 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku.

Wbrew twierdzeniom apelującego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 233 k.p.c. dokonując dowolnej oceny dowodów. Dowolna ocena dowodów ma miejsce w sytuacji, gdy sąd orzekający ustala fakty nie wskazując na jakich dowodach się oparł, a którym dowodom odmówił wiarygodności. W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji przeprowadził swobodną ocenę dowodów określając, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności, zaś dokonana analiza miała w opinii Sądu II instancji uzasadniony charakter. W rezultacie apelacja pozwanego, którego zeznaniem Sąd I instancji odmówił wiary co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, stanowi li tylko polemikę z prawidłowo przeprowadzoną oceną materiału dowodowego sprawy.

Wbrew twierdzeniom pozwanej prezes zarządu pozwanej nie uiszczał pracownikom, w tym powodowi kwoty określonej w umowach o pracę czy w umowach cywilnoprawnych, ale na mocy ustnego porozumienia zobowiązał się do wypłaty kwoty 100 zł za dzień pracy w Polsce i 100 Euro za dzień pracy za granicą. Powyższe ustalenia były dokonywane z prezesem J. R. obowiązywały nie tylko powoda, ale także pozostałych pracowników pozwanej.

Fakt uzyskiwania jako wynagrodzenia kwoty 100 zł za jedną dniówkę pracy w Polsce i 100 Euro za dniówkę za granicą potwierdziły wyraźnie zeznania świadka H. B., R. Ł., Z. Ł., a także częściowo zeznania prezesa pozwanej J. R.. Również zgodne z prawdą były ustalenia Sądu Rejonowego w kwestii czy za marzec 2013 r. pozwana wypłaciła powodowi za ten miesiąc należne wynagrodzenie, na co wskazywał protokół kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Przeciwnie wnioski płyną z zeznań powoda oraz świadków R. Ł., A. K., którzy wskazywali, że od początku 2013r. pozwany zaczął zalegać z wypłatą wynagrodzenia pracownikom, a zaliczki były wypłacone na poczet zaległego wynagrodzenia, na co wskazywała także pracownik M. S. i A. P.. Żaden ze świadków – pracowników pozwanej nie wskazywał jakoby wynagrodzenie kiedykolwiek było wypłacane na poczet przyszłej wypłaty. Takie rozwiązanie byłoby zresztą nielogiczne, pracodawca zalegający z wypłatą wynagrodzeń nie przeznaczalby środków na zapłacenie przyszłego i jeszcze niewymagalnego wynagrodzenia.

Linia obrony pozwanej zasadza się na zanegowaniu faktu rzeczywiście wypłacanych przez pozwaną wynagrodzeń oraz faktu zalegania z wypłatą względem powoda. Jednakże wyniki postępowania dowodowego wskazują, że twierdzenia pozwanej stanowią niczym nieuzasadnioną polemikę ze słusznymi ustaleniami Sądu I instancji (wysokość wynagrodzeń u pozwanej potwierdzają zeznania w zasadzie wszystkich świadków).

Strona pozwana dążyła do zaaprobowania przez sąd orzekający niezgodnej z faktami okoliczności, a następnie w oparciu o te ustalenia miało zostać obliczone należne powodowi wynagrodzenie, a to w drodze zasięgnięcia dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń. Jednakże wbrew stanowisku pozwanej wynagrodzenie zostało obliczone przy uwzględnieniu, że powodowi przysługiwała stawka w wysokości 100 zł za dzień pracy w Polsce i 100 Euro za dzień pracy za granicą. Opinia biegłego z zakresu wynagrodzeń M. L. odpowiadała na pytania sądu postawione w tezie dowodowej, miała charakter rzeczowy i czytelny. W ocenie Sądu II instancji w sprawie nie istnieje potrzeba zasięgnięcia wiadomości specjalnych kolejnego biegłego, ani też zasięgnięcia opinii uzupełniającej biegłego M. L., skoro wyjaśnione zostały istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności. Zastrzeżenia pod adresem opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń M. L. podnoszone przez pozwaną w apelacji i w piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2015 roku skupiają się na zanegowaniu uznania za podstawę obliczenia wynagrodzenia dniówkowego oraz faktu, że powód w marcu 2013r. przepracował 16 dni. Zastrzeżenia te zatem wynikają z zakwestionowania przez pozwaną innych ustaleń Sądu I instancji i nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd II instancji.

Sąd I instancji na podstawie wyników postępowania dowodowego zasadnie doszedł do konkluzji, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za marzec 2013 roku. Zdaniem Sądu I instancji, które to zapatrywanie zostało podzielone przez Sąd Okręgowy, pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie za sporny okres. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 2007r., sygn. akt: II PK 81/07 „W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości.” (OSNP 2009/1-2/5).

Apelująca zarzuciła także, że Sąd I instancji nie oparł się na ustaleniach protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, chociaż zawierał on zasadnicze dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczności dotyczące wypłaty wynagrodzeń pracownikom pozwanej spółki oraz braku zaległości w tym przedmiocie. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego protokół kontroli podlega w postępowaniu sądowym takiej samej ocenie sądu jak każdy inny dowód. Brak zarazem przepisu, który nakazywałby sądowi uwzględnianie ustaleń protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na innych zasadach niż pozostałego materiału dowodowego. Natomiast Państwowa Inspekcja Pracy w swoim postępowaniu opiera się na dokumentach i nie ustala czy wynagrodzenie faktycznie zostało wypłacone.

Nie zasługiwały na uwzględnienie liczne zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji zasad swobodnej oceny dowodów, które wynikały z niezgody pozwanej na poczynione w sprawie ustalenia faktyczne. Zdaniem Sądu II instancji - Sąd I instancji szczegółowo umotywował przeprowadzoną analizę dowodów, ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy w Z. przeprowadził właściwą ocenę prawną stanu faktycznego sprawy wskazując, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikowi stanowi

podstawowy obowiązek pracodawcy i na tej podstawie zasądził na rzecz T. B. należne mu wynagrodzenie za przepracowane 16 dni marca 2013r.

Zarzuty strony pozwanej okazały się zatem całkowicie bezzasadne, w związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie 2 wyroku w oparciu o zawartą w przepisie art. 98 k.p.c. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu mając na względzie, że pozwana przegrała niniejszy proces, a także przepisy § 9 ust. 1 pkt. 2 i 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia