

Sygn. akt III APa 4/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015 r. w Szczecinie

sprawy P. G.

przeciwko I. P. i K. P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 listopada 2014 r. sygn. akt IV P 17/13

1. oddała apelację,
2. zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda P. G. kwotę 2032 zł (dwa tysiące trzydzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Romana Mrotek

Sygn. akt III APa 4/15

UZASADNIENIE

Powód P. G. w piśmie złożonym 8 października 2013r. domagał się zasądzenia solidarnie od pozwanych I. P. i K. P. wspólników spółki cywilnej prowadzących Piekarnię – Cukiernię (...) Spółka Cywilna w D. kwotę 146.136 zł netto z należnościami ubocznymi, na którą składały się:

- wynagrodzenie za luty 2013 r. – 880,00 zł,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – 59.400,00 zł,

- wynagrodzenie za pracę w nocy – 14.896,00 zł,
- wynagrodzenie za pracę w dni wolne do pracy – 63.360,00 zł,
- ekwiwalent za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe - 7.600,00 zł.

Powód twierdził, iż od 2005r. pracował u pozwanych jako pracownik, nigdy nie otrzymał jednak żadnej umowy o pracę do ręki. W spornym okresie pracował jako kierowca rozwożąc pieczywo i wyroby cukiernicze do sklepów na trasie D. – K. – W. – Z. – D. – kończąc w Z.. Powód pracował od poniedziałku do piątku w godzinach od 2:00 do 12:00, czasem dłużej, a w soboty od 2:00 do 14:00. Otrzymywał wynagrodzenie tygodniowe, ostatnio 420 zł (liczone od obowiązującego wynagrodzenia minimalnego) łącznie za pracę w soboty bez względu na ilość dni i godzin. W okresach przedświątecznych pracował nawet po 16 godzin.

Urlop wypoczynkowy wykorzystywał w wymiarze 6 dni w roku. Poza tymi obowiązkami wykonywał także inne polecenia pozwanych: robienie zakupów, przewozy na lotnisko po rodzinę pozwanych, dowóz do różnych miejsc (np. na korty tenisowe) osób z rodziny pozwanych, pozwanych oraz różnych rzeczy.

Pozwani w odpowiedzi na pozew, jak również w toku procesu wnosili o oddalenie powództwa. Podnosili, iż powód zwrócił się do pozwanych o możliwość uzyskania jakichkolwiek zarobków ponieważ przebywał na rencie, miał niskie dochody wspólnie z małżonką, a na ich utrzymaniu pozostawał studiujący syn. Był dobrym kolegą, sąsiadem, a także świadkiem na ślubie pozwanych i dlatego postanowili mu pomóc. P. G. nie był zainteresowany, a nawet nie chciał, aby pozwani zatrudnili go w swoim zakładzie, w związku z powyższym strony wspólnie ustaliły, że P. G. w ramach umowy będzie wykonywał czynności kierowcy rozwożącego towar po ustalonej trasie w zamian za te czynności będzie otrzymywał honorarium. Ostatnio honorarium to wynosiło 420 zł. tygodniowo. Wykonywanie wszystkich tych obowiązków zajmowało powodowi 5 – 6 godzin dziennie. W każdą sobotę po tygodniu wykonywanych obowiązków powód otrzymywał swoje honorarium, ostatnio w wysokości 420 zł. tygodniowo. Świadczenie to wypłacał mu P. G. albo E. M.. Ta ostatnia osoba pełni w zakładzie pozwanych funkcję referenta spraw administracyjnych. Może ona potwierdzić, że P. G. nie chciał być zatrudniony na umowę o pracę, ponieważ w przeciwnym wypadku straciłby rentę, a ponadto, iż otrzymywał należne mu honorarium, przy czym nigdy nie podpisywał, że pobierał jakiegokolwiek pieniądze. Wreszcie świadek ten zeznał, że nie znajdują pokrycia z rzeczywistością godziny pracy P. G. w pozwanym zakładzie wskazane w treści pozwu. Z tego też powodu nieuzasadnione jest roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlopy wypoczynkowe. Płatny urlop wypoczynkowy należy się bowiem jedynie pracownikowi. Ponadto w pozwie nie zostało sprecyzowane za jakie lata strona powodowa żąda ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych w wysokości 7.600 zł.

Ponadto stwierdzono, iż pozew w niniejszej sprawie jest rewanżem za złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez powoda polegającego na fałszowaniu dowodów WZ wystawianych przez pozwaną i przywłaszczenie w ten sposób kwoty 73.254,82 zł (sygn. akt karnych Ds. 562/13).

Niezależnie od powyższych okoliczności strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia dochodzonych roszczeń za okres przed październikiem 2010r., powołując się także na art. 291 § 1 kp.

Ponadto wniesiono o oddalenie powództwa z uwagi na zasady współżycia społecznego art. 8 kp. Stwierdzono także, że pozwani proponowali powodowi zatrudnienie, ale ten odmawiał stwierdzając, że utraciłby prawo do renty. Przyjęcie powoda było formą pomocy koleżeńskiej.

Po opinii biegłego z zakresu rachunkowości, z ostrożności procesowej strona pozwana opowiedziała się za wariantem V opinii uzupełniającej (załącznik 9 i 10) wskazując, iż w czasie pracy powód miał dwie godziny przerwy w pracy.

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził solidarnie od pozwanych I. P. i K. P. na rzecz powoda P. G. kwotę 48.067.25 zł. brutto z odsetkami ustawowymi od 21 września 2013 r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził solidarnie od pozwanych I. P. i K. P. na rzecz

Skarbu Państwa kwotę 6.399,25 zł. tytułem kosztów sądowych, koszty procesu między stronami wzajemnie zniósł, w pozostałym zakresie nie obciążył powoda kosztami sądowymi.

Sąd Okręgowy w Koszalinie ustalił, że P. G. był zatrudniony u pozwanych w piekarni w charakterze piekarza od 15 marca 1992r. do 31 lipca 1995r. oraz w okresach od 1 sierpnia 1996r. do 30 czerwca 2001r. z końcem czerwca 2001r. został zwolniony z przyczyn ekonomicznych – likwidacji etatu (akta osobowe).

Następnie powód rozpoczął pracę w Niemczech przy zbiorach owoców. W 2002r. uległ ciężkiemu wypadkowi – spadł z balkonu.

W wyniku wypadku miał uszkodzony kręgosłup i wstawione śruby w kręgach TH 13 i 15. Po długotrwałym leczeniu i rehabilitacji miał przyznaną od 1 lutego 2004 r. do 31 maja 2016 r. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Świadczenie to pobiera od 1 lutego 2004 r. (akta rentowe ZUS).

W 2005r. powód zgłosił się do pozwanego (dawnego kolegi z młodych lat i ze szkoły) z prośbą o pracę mówiąc, iż chciałby dorobić do renty.

Powód początkowo zastępował innych kierowców podczas ich nieobecności (np. w czasie urlopu). Tak było w 2006 i w 2007r.

Gdy z pracy zrezygnował jeden z kierowców M. D. jego miejsce zajął powód, który miał obsługiwać trasę, którą do tej pory obsługiwał ten pracownik. Strony nie zawarły na piśmie umowy o pracę, ani też umowy cywilno-prawnej. Wszyscy pozostali kierowcy, którzy obsługiwali inne trasy, albo zastępowali powoda podczas jego nieobecności, byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę z wynagrodzeniem w granicach najniższego wynagrodzenia krajowego. Za pracę w soboty otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie tygodniowe do ręki w różnej wysokości. Powód za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie tygodniowe, proporcjonalne do minimalnego wynagrodzenia krajowego jako wartości netto (do ręki). P. G. pracował na podstawie ustnej umowy z szefem. Nigdy nie miał zawartej umowy na piśmie. Nie prowadzono też dla niego akt osobowych.

Powód obsługiwał trasę D., K., W., D. kończył pracę w Z., gdzie za zgodą pozwanych parkował samochód koło domu. Na początku jeździł także do Ł.. Długość trasy łącznie oscylowała w granicach 100 – 120 km.

Jeździł samochodem dostawczym (...) o tonażu 2,5 – 3,5 tony. Powód rozpoczynał pracę około godziny 2:00, wypijał kawę, pomagał przy załadunku koszy z pieczywem (ok. 30 minut do 1 godziny), a następnie wyjeżdżał w trasę. Po trasie rozwoził pieczywo do sklepów i odbierał nie sprzedane.

W sumie obsługiwał 15 – 16 sklepów około godziny 8:00 – 9:00 wracał do D., gdzie rozwoził pieczywo po sklepach, tankował paliwo, na polecenie pozwanych robił zakupy potrzebne dla piekarni, a następnie po załadunku wyjeżdżał do Z. gdzie obsługiwał w różnym czasie różną ilość sklepów 2-3. Kończył pracę około godziny 11:00 – 12:00. W D. powód miał przerwę na kawę, śniadanie. Zdarzało się też, że wracając z pierwszej trasy zajeżdżał w Z. do domu na krótki odpoczynek, śniadanie, bądź zabierał po drodze żonę do pracy do D.. Przyjeżdżając do D. do siedziby firmy rozpakowywał pojemniki i szedł do szefa (pozwanego), bądź E. M. rozliczyć się z pieniędzy zebranych ze sklepów na podstawie dowodów WZ. WZ-tki na zdawany towar i adnotacje o zwrotach pieczywa były wypełniane przez kierowcę. Jeden egzemplarz WZ zostawiał w sklepie z drugiego powód rozliczał się po zjechaniu z trasy. Na podstawie kopii dowodów WZ wystawianych przez kierowców sporządzane są faktury, bądź faktury korygujące. Powód nie kwitował pobieranych pieniędzy ze sklepów.

W soboty powód pracował od godziny 2:00 do godziny 11 – 12. Tego dnia powód dodatkowo rozwoził wyroby cukiernicze i zamówione torty weselne. Zdarzało się także, że torty były wożone w sobotę w godzinach popołudniowych i wieczornych, ale były to wyjazdy sporadyczne za dodatkową gratyfikacją. Trasa powoda była najdłuższa i z tego powodu najdłużej trwała.

W podobnych godzinach pracował zastępujący powoda w czasie jego nieobecności inny kierowca R. B. (k.112 – 114). Powód jak i pozostali kierowcy mieli wytyczone różne stałe trasy, aczkolwiek ich obowiązki były podobne. Wszyscy pracowali od rana. Różnica mogła być około 1 godziny i związana była z długością trasy. Kierowcy nigdy nie odbijali kart zegarowych. Taki system ewidencji czasu pracy był stosowany w pewnym okresie tylko w stosunku do piekarzy. Obecnie trasą powoda jeździ R. P. (1) (k 115 – 117). Przychodzi do pracy na godzinę 3:30 rano i kończy o godzinie 11:00 – 12:00 aczkolwiek jego trasa i obowiązki są nieznacznie zmodyfikowane i ma więcej punktów do obsłużenia. Zarabia obecnie 1.680 zł miesięcznie plus 100 zł za dodatkową pracę w sobotę, która nigdzie nie jest ewidencjonowana i kwitowana.

Kierowcy – konwojenci zatrudnieni na umowę o pracę podpisują listy obecności oraz listy wynagrodzeń. Na listach tych nie było powoda. Wynagrodzenia wypłacała E. M., szef, albo były potrącane od utargów. Kierowcy wypełniali dowody WZ w dwóch egzemplarzach samokopiujących. Jeden dokument zostaje w sklepie drugi kierowca bierze do biura i z tego się rozlicza. Kwoty z których się miał rozliczyć wynikały z dowodów WZ. W przypadku zwrotów były one także odnotowywane na WZ. Wartość zwrotów była odejmowana od wartości wynikających z WZ. WZ pozostawione w sklepach powinny być więc identyczne z tymi, które zdaje kierowca. Według WZ przywiezionych przez kierowców sporządzane są faktury (raz w tygodniu) i wysyłane do poszczególnych sklepów. Rozliczeniem kierowców zajmowała się głównie referent administracyjny E. M.. W firmie prowadzone są zeszyty gdzie wpisywane są kwoty przywożone danego dnia przez poszczególnych kierowców, ich udokumentowane wydatki, zaliczki na poczet wynagrodzenia. Poszczególne kwoty nie były opisywane. Gdy zeszyt był cały zapisany jest wyrzucany. W zapiskach wskazywane są tylko nazwy sklepów (bez nazwisk kierowców), albowiem było wiadomo jaką trasę i które sklepy dany kierowca obsługuje. Wpłaty dokonywane przez powoda też tam były wpisywane.

Powód dobrowolnie przystąpił do ubezpieczenia grupowego pracowników w (...) i opłacał z tego tytułu składki E. M., która prowadziła tę dokumentację.

14 lutego 2013 r. pozwani otrzymali informacje od sklepowych, że dane kwoty z dowodów WZ i faktur na trasie obsługiwanej przez powoda nie zgadzają się. Pozwani zaczęli to sprawdzać i porównywać dowody WZ w sklepach z kopiami WZ, które były w firmie. Okazało się, że są rozbieżności na kwotę 73.254,82 zł.

Po wyjeździe kontrolowanym 15 lutego 2013 r. fakt ten się potwierdził i złożone przez powoda kopie WZ różniły się ze złożonymi w sklepie na 2.200 zł. Gdy powodowi zarzucono kradzież około 100.000 zł. zbladł i zapytał czy może to „odpracować”. Ponadto stwierdził, „tyle to aż nie było”.

W rozmowie telefonicznej E. M., która kontaktowała się z powodem na polecenie pozwanego „aby dogadać się w sprawie kwot wynikających ze sfalszowanych kwitów dostaw”, powód powiedział „nic mi nie udowodnią, bo ja tam nie pracowałem”. Pozwani złożyli zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powoda na ich szkodę. Postanowienie z dnia 16 listopada 2013 r. Prokurator Rejonowy w Drawsku Pomorskim umorzył dochodzenie przeciwko P. G. podejrzanemu o to, że w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 16 lutego 2013 r. w D. działając w krótkich odstępach czasu z góry powziętym zamiarem, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, poprzez wystawienie niezgodnych ze stanem faktycznym dowodów dostaw, a tym samym wprowadzenie w błąd co do ilości dostarczonego odbiorcom materiału i pobranych za ten towar kwot pieniędzy czym doprowadził pozwanych do niekorzystnego rozporządzenia własnym mieniem w postaci pieniędzy w kwocie co najmniej 73.254,82 zł. tj. o czyn z art. 286 § 1 kk w związku z art. 12 kk, uznając iż czyn nie zawiera czynu zabronionego na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 kpk.

Powyższe postanowienie zostało uchylone przez Sąd Rejonowy II Wydział Karny w Drawsku postanowieniem z dnia 24 czerwca 2014 r. Sprawa karna jest obecnie w toku.

Pozwani nie kontrolowali i nie nadzorowali sposobu i ilości pobieranego towaru, załadunku i rozliczania kierowców. Nie stosowano tego także wobec powoda, który ze względu na przyjacielskie stosunki z pozwanym, był traktowany w sposób szczególny. Pozwany był wobec niego bardzo życzliwy i miał pełne zaufanie, dlatego nie kontrolował jego pracy. Zdarzało się niejednokrotnie, że dawał mu dodatkowe pieniądze i służył pomocą, gdy powód się do niego o to zwrócił.

Dlatego ujawniony w lutym 2013r. proceder fałszowania dokumentów (WZ) oraz „przywłaszczenie” pieniędzy z utargów, był dla pozwanych „szokiem”. Powód miał klucze do chłodni i sam pobierał ciasta i rozwoził na swój teren.

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że dowody WZ powód sam wypisywał i zostawiał na noc dla magazyniera. Magazynier na podstawie WZ pakował towar do koszy i dowód WZ. Powód brał towar i jechał do poszczególnych sklepów na swojej trasie. Zostawiał towar, rozliczał zwroty, pobierał pieniądze za towar na podstawie WZ. Potem jechał do domu fałszował WZ i pomniejszone przywoził do biura. Pozwani nie wiedzieli o tym, bo tylko w sklepie były prawdziwe oryginalne WZ, a w firmie były tylko kopie WZ.

Za pozwany Sąd I instancji wskazał, że w lutym 2013 r. zadzwoniła właścicielka sklepu (...) pytając dlaczego pozwani zaniżają jej faktury skoro płaci za więcej towaru, a otrzymuje na fakturze niższą kwotę. Pozwana odpowiedziała, że faktury są wystawiane na podstawie WZ. Wtedy porównano jej WZ z WZ z biura i okazało się, że WZ pisane tą samą ręką, w tej samej dacie wystawiane są na różne kwoty. Wtedy pozwani nie wiedzieli kogo powód okrada. Postanowili puścić go w kontrolowany przejazd. Byli w kontakcie telefonicznym z p. L. i to ona powiedziała im co miała na WZ i ile zapłaciła. Po powrocie okazało się, że WZ wystawione przez powoda różnią się.

Magazynier nie wydawał dowodu wydania towaru, bo byłaby to podwójna dokumentacja. Magazynier nie potwierdzał na dowodach WZ ilość wydanego towaru. Na podstawie tego ile towaru dojechało do sklepu wiedzieliśmy ile wyjechało od pozwanych. Faktury były wystawiane raz na 7 dni i nie powoływano w nich dowodów WZ. Obejmowały okres 7 dni. Zdarzały się zwroty towaru przez sklep i były rozliczane przy sklepowej na dowodach WZ. Ilość zwrotów była dopisywana przez powoda na WZ i od razu odliczana kwota zwrotu. Niekiedy robione są korekty faktur, a niekiedy jest to robione na WZ.

Powód wiedział ile zarabiają inni kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę. Wiedział także, że za pracę w soboty otrzymują dodatkową gratyfikację do ręki. Dowiedział się także w lutym 2012r., że jednemu kierowcy zajmującemu się obwoźną sprzedażą pieczywa pozwani dość znacznie podwyższyli wynagrodzenie, co bardzo go wzburzyło.

Z uwagi na wieloletnią zażyłość stron, pozwany przygotował formę ugody na kwotę 30.000 zł i stwierdził, że jak powód odda tę kwotę to nie skieruje sprawy do organów ścigania. Powód jednak na to się nie zgodził, i wycofał się także z początkowego przyznania „kradzieży” pieniędzy z utargów. Wtedy też zdecydował się skierować roszczenia o godziny nadliczbowe i ekwiwalent za urlop.

W trakcie zatrudnienia powód otrzymywał na wniosek płatne dni wolne. Było ich w każdym roku około 6 dni. Wtedy pozwany organizował zastępstwo przez innego kierowcę.

Wynagrodzenie powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, oraz w soboty, przy założeniu, że świadczył pracę od godz. 2:00 do ok. 11:00 za wynagrodzeniem za pracę po ubruttowaniu - za okres od września 2010r. do 14 lutego 2013r w kwotach: 1.317 zł netto w 2010r., 1.386 zł netto w 2011r., 1.500 zł netto w 2012r., 1.600 zł netto w 2013r. - wyniosło 35.539,26 zł brutto, plus 5.001,24 zł brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej oraz 11.580,80 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wariant III z opinii uzupełniającej k.484 – 486, załącznik Nr 5).

Określając czas pracy powoda przyjęto, iż zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Ustalając okresy usprawiedliwionych nieobecności powoda w pracy (urlopy wypoczynkowe zwolnienia lekarskie) oparto się przede wszystkim na materiale dowodowym złożonym przez stronę powodową pismem procesowym z dnia 20 marca 2014r.

Powyższe podyktowane było faktem, iż dla powoda nie była prowadzona przez pozwanych ewidencja czasu pracy tj. dokument zawierający dane na temat usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Z pisma procesowego strony

powodowej wynika, iż w okresie sporu powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w 2012r. od 29 kwietnia 2012r. do 3 maja 2012r.

Na rozprawie w dniu 27 maja 2014r. powód faktycznie zeznał, iż w każdym roku wykorzystywał urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni łącznie z sobotą. Z uwagi na fakt, iż sobota jest dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy, przy obliczeniach uzupełniających przyjęto, iż w każdym roku objętym sporem powód wykorzystywał 5 dni urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na brak dokumentacji dotyczącej okresów, w których powód wykorzystywał powyższe urlopy wypoczynkowe przyjęto, iż ich wykorzystywanie miało miejsce w lipcu każdego roku kalendarzowego.

Ustalając czas pracy powoda przyjęto, że był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym.

Naliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz ze stosownym dodatkiem przyjęto następujące zasady:

- miesięczna kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę dzielona przez wymiar czasu pracy w danym miesiącu pomnożona przez liczbę godzin pracy wykonywanej ponad ustalony wymiar czasu pracy
- 100 % dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- 50 % dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony wyżej
- 100 % dodatek 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 50%

Jako porę nocną przyjęto 8 godzin stosownie do wyliczeń strony powodowej. Zgodnie z treścią załączników do pozwu pora nocna obejmowała rozkład czasu pracy od 22:00 do 06:00.

Wynagrodzenie na pracę w porze nocnej obliczano, jako 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008r. i 2009r., które wynosiło odpowiednio:

- 1317,00 zł brutto-w 2010r.,
- 1386,00 zł brutto-w 2011r.,
- 1500,00 zł brutto-w 2012r.,
- 1600,00 zł brutto - w 2013r.

Obliczając ustalone kwoty netto na brutto stosowano zasady wynikające z art. 22 ust. 1 ustawy z 13 października 1999r. o systemie ubezpieczeń społecznych (k. 485).

W załączniku do opinii uzupełniającej Nr 6 zawarto wyliczenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop za 2010 – 2013r., zgodnie z art. 177 § 1 pkt 1 kp i § 15 i 16 rozp. MPiPS z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu oraz wypłaty wynagrodzenia za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zmianami).

Kwoty wynagrodzenia były powodowi wypłacone do ręki, nie były ewidencjonowane w dokumentacji pracowniczej bądź księgowej. Nie otrzymał też PIT 37 za otrzymanie powyższych dochodów. Również powód przez wszystkie lata nie zgłaszał wypłacanego wynagrodzenia do ZUS, ani też nie odprowadzał podatku.

Fakt zatrudnienia powód ukrywał w postępowaniu o rentę (akta IV U 831/07, akta rentowe).

Również firma nie odprowadzała od kwot wypłaconych powodowi, ani składek ubezpieczeniowych, ani też nie odprowadzała od tego podatku.

Kwoty te były wypłacane bezpośrednio powodowi poza jakąkolwiek dokumentacją księgową, bez pokwitowań. Długoletnia zażyłość między stronami spowodowała, że mieli do siebie pełne zaufanie. Od 2005r. powód nie domagał się zawarcia umowy o pracę. A niekiedy brak tej umowy był mu na rękę, gdy zabiegał o prawo do renty, bądź rejestrował się w PUP w D. w 2007r., 2009r. (k.394-403). Przez cały okres pracy u pozwanych powód pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy (akta rentowe ZUS, decyzje ZUS, k.397, k.398 i k.402).

W związku z ujawnionym procederem fałszowania WZ-tek w dniach 14 i 15 lutego 2013r. pozwani zerwali z powodem w trybie natychmiastowym współpracę, polecili zdać samochód i cały sprzęt należący do firmy. Powód to uczynił.

Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa zostało złożone w Prokuraturze Rejonowej w Drawsku Pomorskim przez pozwanych 22 kwietnia 2013r. (k.61-65). 24 lipca 2013r. pozwani złożyli także wniosek o orzeczenie w postępowaniu karnym obowiązku naprawienia szkody na kwotę 73.254,82 zł, wynikające z oryginału dowodów dostaw, które zgromadzili, jako dowód przestępczego działania powoda (k.67 – 71).

6 września 2013r. powód skierował do pozwanych wezwania do zapłaty kwoty 146.136 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2005r. do 15 lutego 2013r. (k.22). Powód następnie złożył pozew w Sądzie Okręgowym w Koszalinie 8 października 2013r.

Sąd Okręgowy stwierdził, że oceniając zasadność roszczeń finansowych wynikających z Kodeksu pracy, należało w pierwszej kolejności ustalić charakter stosunku zobowiązaniowego łączącego strony, w szczególności przesądzić, czy jest to stosunek pracy, co determinowało także właściwość sądu pracy. Z uwagi na to, iż strony nie zawarły umowy na piśmie, konieczna była ocena ustnych ustaleń i intencji stron, mając na względzie dyspozycję art. 65 § 1 kc. W szczególności jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, mając na względzie dyspozycję art. 22 § 1 kp.

W tym kierunku Sąd dokonał oceny zebranego materiału dowodowego i dokumentów przedstawionych przez strony, które miały obrazować charakter pracy powoda, np. zeszytów utargów, dowodów WZ, a w szczególności zeznań świadków, głównie pracowników Piekarni – Cukierni prowadzonej przez pozwanych w ramach spółki cywilnej.

Sposób świadczenia pracy, a mianowicie wykonywane obowiązki kierowcy – konwojenta rozwożącego pieczywo i wyroby cukiernicze po ściśle określonej i stałej trasie tzw. „ (...)”, codziennie od godz. ok. 2:00 do 10 – 11:00 od poniedziałku do soboty, wykonującego załadunki towaru w magazynie i wyładunki w sklepach na trasie, wypełniającego dowody WZ, zbierającego utargi i rozliczającego się codziennie z tego w biurze firmy, wynikał ze spójnych i konkretnych zeznań innych kierowców: R. B., J. Ż., R. P. (1), R. Ś., L. R., a także pracowników firmy: E. M. i R. P. (2). Wszystkie te osoby, a szczególnie kierowcy zatrudnieni na podstawie umów o pracę zeznali, iż praca powoda na stanowisku kierowcy, była podobna do pracy wykonywanej przez nich, w ustalonych przez pracodawcę ramach czasowych, według ustalonego harmonogramu i trasy, podporządkowania, odpłatna na ryzyko pracodawcy. Stwierdzili oni, iż pracował tak jak oni na stanowisku kierowcy – konwojenta. Nie znali natomiast szczegółów ustaleń między powodem a pozwanymi co do charakteru jego zatrudnienia i warunków wynagradzania. Podkreślali zażyłość powoda z pozwanymi i ich wzajemne koleżeńskie relacje. W wiarygodne zeznania tych świadków, przedstawiających obowiązki powoda, wpisują się także zeznania E. M., która rozliczała powoda z dowodów WZ i utargów, niejednokrotnie przekazywała polecenia właścicieli dla niego, wypłacała powodowi wynagrodzenie, była też świadkiem ustaleń i zdarzeń, które miały miejsce 14 i 15 lutego 2013r. Powyższe zeznania w zakresie charakteru i stylu pracy powoda korespondują w zasadzie z zeznaniami powoda i pozwanych, aczkolwiek odmienna jest ocena

charakteru tego zatrudnienia. W emocjonalny ton zeznań stron wpisują się także zeznania żony powoda K. G.. Jej zeznania były wyraźnie tendencyjne, w szczególności w kwestii braku umowy o pracę, procederu ujawnionego w dniu 14 i 15 lutego 2013r. i powodów zwolnienia z pracy. Prezentowała ona szczegóły dotyczące tych okoliczności i zatrudnienia, o których w ogóle nie wspominał powód. Dało się zauważyć subiektywną ocenę faktów i wyraźny negatywny stosunek do pozwanych.

Oceniając wiarygodność tych osób Sąd Okręgowy miał na względzie to, że sposób eksponowania pewnych faktów i jednostronne opowiadanie się po którejś ze stron procesu, wynikał z więzi rodzinnych (powinowactwa) i chęci uwiarygodnienia stanowiska danej strony. Z powyższych dowodów wynika jednak także, że powód wykonywał obowiązki kierowcy – konwojenta, a także polecenia właścicieli piekarni, głównie pozwanego. Pracę tę świadczył w taki sposób jak pozostali kierowcy. W soboty, zdarzało się także, że dodatkowo rozwoził torty i ciasta na weselne imprezy.

Sposobu wykonywania pracy i obowiązków powoda nie kwestionują sami pozwani, aczkolwiek wskazywali, iż było to w ramach ustnej umowy o charakterze cywilnoprawnym (zlecenia), a nie umowy o pracę, a ponadto nie w wymiarze wskazywanym przez powoda. Według pozwanych rzeczywisty czas pracy powoda wynosił 6 – 7 godzin, albowiem miał on 2 godzinną przerwę w czasie trasy, którą spędzał w swoim domu w Z., o czym wiedzieli i zgodzili się na to.

W tym zakresie zeznania pozwanych nie zasługują na wiarę. Czas pracy powoda, który obsługiwał najdłuższą trasę wynika z zeznań przywołanych wyżej świadków – pracowników pozwanych, zakresu pracy kierowcy na trasie „ (...)” i dodatkowymi obowiązkami. Nie sposób także uznać za prawdopodobne, aby pozwani tolerowali tak długie bezczynne przerwy w pracy, za które płacili. Gdy się zważy zakres obowiązków powoda jako kierowcy i konwojenta, długość trasy do pokonania codziennie nawet do 120 – 150 km, dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji dostaw (WZ) i rozliczanie się, to należało uznać, iż wymagały one pracy do 10 – 11 godziny z przerwą na posiłek, krótki postój w domu na śniadanie, czy podwiezienie żony do pracy. Twierdzenia powoda, że najwcześniej był po pracy o godz. ok. 12:00 brzmią, w świetle zebranego materiału dowodowego, niewiarygodnie, jako zawyżone i nieudowodnione. Według kierowców pracowali oni zasadniczo po 8 godzin, niekiedy najwyżej – do 9 godzin, aczkolwiek były to sytuacje sporadyczne. Natomiast w zasadzie nie zdarzała się praca powyżej 9 godzin. Jeżeli już, to wynikało to z odrębnej umowy z pracodawcą, bądź kontrahentami, za dodatkową gratyfikacją, np. rozwożenie ciast i tortów weselnych. Powód, jak przyznali to świadkowie, korzystał z krótkich urlopów wypoczynkowych płatnych oraz dni wolnych, gdy musiał coś załatwić, w uwzględnieniu z pozwanym. Okoliczność tę przyznał powód oraz jego żona, stwierdzając, iż urlop wykorzystywał w wymiarze do 6 dni rocznie. Pozwani faktu tego w sposób skuteczny nie podważali. Przyznali także, iż powód korzystał z możliwości ubezpieczenia się w ramach dobrowolnego ubezpieczenia grupowego pracowników w (...), podnosząc, iż z tej formy dodatkowego ubezpieczenia korzystali nie tylko pracownicy, ale także członkowie ich rodzin. Mogły korzystać też osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych.

Skrajnie inna jest ocena stron co do okoliczności i formy zawarcia umowy o pracę. W ocenie Sądu I instancji niewiarygodne są twierdzenia powoda, iż od początku podpisywał umowy o pracę, a było ich kilka.

W tej wersji wspierała go tylko żona, aczkolwiek ich zeznania co do okoliczności podpisywania kolejnych umów i ich ilości odbiegają od siebie. Sąd Okręgowy wywiódł, że faktu podpisywania jakichkolwiek umów nie potwierdziły także B. Ś. i E. M., a kategorycznie zaprzeczyli temu pozwani.

Zeznania pozwanych, w ocenie Sądu Okręgowego, cechuje spontaniczność, ale także niefrasobliwość, nonszalancja oraz swoiste podejście do zatrudniania i wypełniania obowiązków pracodawcy. Z jednej strony eksponują brak woli i chęci powoda do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, z drugiej zaś nie proponują i nie zawierają żadnej innej, stwierdzając, iż powód pracował na podstawie „umowy gentelmeńskiej”. W przekonaniu Sądu I instancji obraz powoda jaki jawi się z jego zeznań oraz zeznań pozwanych, to postawa osoby, która w 2005r. poszukiwała pracy jako dodatkowego źródła dochodu, i dlatego zgłosiła się do pozwanych. Strony nie omówiły formalnej strony zatrudnienia, ale Sąd Okręgowy zauważył, że z tego nie można też wnioskować, iż powód nie chciał umowy o pracę, czy że wręcz odmawiał jej zawarcia. Skoro pozwani nie widzieli przeszkód, aby zatrudnić powoda, to dziwi fakt, że przez tyle lat

tego nie zrobili. To na podmiocie zatrudniającym istnieje obowiązek sformalizowania podstaw zatrudnienia, nawet gdy „powód nie domagał się zawarcia umowy o pracę”.

Sąd Okręgowy zauważył, że powód nigdy nie odmawiał zawarcia umowy cywilnoprawnej, nie mówiąc już o woli i interesie zawarcia umowy o pracę. Powód ukrywał fakt zatrudnienia w innych postępowaniach i przed PUP, ale wynikać to mogło z faktu, że nie miał formalnie zawartej umowy. Nie miał się więc czym legitymować w tym zakresie. Nawet jednak gdyby faktycznie powodowi nie zależało na umowie o pracę, w obawie przed utratą innych świadczeń, obowiązkiem pozwanych było zalegalizowanie faktycznej pracy powoda i zawarcie stosownej umowy. Tym bardziej, że jak wykazało postępowanie dowodowe jego praca była tożsama z pracą innych kierowców – pracowników pozwanych. W ten sposób nie tylko naruszyli przepisy prawa pracy, ale także nie odprowadzali innych danin publicznych (składek ZUS, podatku). Niewątpliwie ukrywanie rzeczywistej formy zatrudnienia obciążało pozwanych jako podmiot zatrudniający. Chociaż, Sąd Okręgowy podkreślił, że nie bez winy jest tu sam powód, który nie ujawniał uzyskiwanego przychodu, do Urzędu Skarbowego i ZUS, z tego tytułu pobierając wynagrodzenie uzyskiwane od pozwanych bez żadnych potrąceń. Opieranie współpracy tylko na układzie koleżeńskim i chęci pomocy powodowi nie wytrzymuje krytyki, w szczególności, gdy zważy się charakter i sposób organizacji pracy powoda. Tym bardziej Sąd Okręgowy uznał, że jest zadziwiające, iż pozwani jako argument obrony wykazywali, że wszystkie osoby pracujące u nich były zatrudnione legalnie na umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji trwanie w zatrudnianiu powoda „na czarno” przez tak długi okres czasowy było bezprawne i zasługuje na dezaprobatę.

Ostatecznie Sąd ten ocenił, że stanowiska stron, a głównie pozwanych, gdy chodzi o brak sformalizowania zatrudnienia powoda, mają charakter tendencyjny i wpisują się w swoistą linię obrony w niniejszym postępowaniu. Jendakże Sąd podkreślił, że dostrzega także naganną postawę powoda.

Sąd Okręgowy w Koszalinie zważył, że roszczenie powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Przed przystąpieniem do oceny roszczeń finansowych powoda z Kodeksu pracy, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności rozstrzygnął formę prawną zatrudnienia powoda, a mianowicie, czy był to stosunek pracy, czy też nie. Kwestia ta determinowała także właściwość sądu pracy do rozpoznania zgłoszonych roszczeń. Oceniając w tym zakresie zebrany materiał dowodowy, w szczególności spełnienia przesłanek określonych w art. 22 § 1 k.p., Sąd I instancji miał na uwadze tak regulacje prawa pracy, ale także bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i stanowisko doktryny w tej kwestii.

Cechy stosunku pracy określa zasadniczo art. 22 § 1 k.p., według którego 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.

Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go zatem od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Zatrudnienie w ww. warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22 § 11 k.p.). Oznacza to, że w razie nawiązania przez strony umowy, na mocy której osoba fizyczna zobowiązuje się do wykonywania osobiście pracy, w sposób ciągły i podporządkowany poleceniom pracodawcy lub przełożonego oraz gdy praca ma być wykonywana w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, to umowa taka ma cechy umowy o pracę. Ustalenie, iż strony łączy stosunek pracy, jest niezależne od nazwy, jaką te nadały łączącej je umowie. Samo więc zatytułowanie umowy jako umowy o pracę nie przekreśla jeszcze możliwości ustalenia, że faktycznie strony łączyła umowa cywilnoprawna. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym- nazwanym przez nie umową o pracę – zdecydowanie nie ma elementów typowych dla stosunku pracy (wymienionych w art. 22 k.p.), natomiast występują elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie można przyjąć, iż została zawarta umowa o pracę. Umowa, na podstawie której świadczona jest praca, nie może bowiem mieć mieszanego charakteru łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Jeżeli jednak zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla

oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.

Sąd Okręgowy ocenił, że stosunek pracy, jako przedmiot regulacji prawa pracy ma swoisty charakter prawny, który odróżnia go zarówno od stosunków cywilnoprawnych jak i administracyjnoprawnych. Przy tym stosunek pracy wykazuje najwięcej podobieństwa do stosunków cywilnoprawnych i dlatego mówi się, że bez względu na podstawę prawną nawiązania stanowi zobowiązanie, jednakże oparte na prawie pracy. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych a także administracyjnoprawnych, w ramach, których świadczona jest praca. Są to takie właściwości jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika, kierownictwo pracodawcy wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok SN z dnia 11.04.1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998/2/35), w myśl którego brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy, ponoszenie ryzyka produkcyjnego, gospodarczego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy i rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej codziennie lub w dłuższych odstępach czasu.

Sąd I instancji dostrzegł, że w praktyce powstają trudności w określeniu, czy dana osoba zawarła umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Nazwa umowy nie ma znaczenia decydującego dla uznania takiej osoby za stronę umowy cywilnej, a nie umowy o pracę. Istotne jest, czy świadczenie, do którego zobowiązała się stanowi pracę czy usługę o dzieło będące przedmiotem umowy cywilnoprawnej.

O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22§1¹KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok z 23.09.1998r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999r., nr 19, poz.627). Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 kc w zw. z art. 300 kp), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 17.02.1998r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999r., nr 3, poz. 81). Wola stron, co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok SN z 18.06.19998r.,I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999r., nr 14, poz. 449). Sąd Okręgowy zauważył, że jeżeli dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok SN z 14.09.1998r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999r., nr 20, poz.646). O wykonaniu zatrudnienia w ramach umowy o pracę świadczy między innymi wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie (wyrok SN z 11.09.1997r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998r., nr 13, poz. 407) oraz obowiązek wykonywania poleceń (por. wyrok SN 11.04.1997r., I PKN 89/97 OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35). Przy ocenie charakteru stosunku prawnego należy też, zdaniem Sądu I instancji, uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Przede wszystkim jednak, jeżeli występują trudności w ustaleniu rzeczywistej woli stron, co do rodzaju łączącego je stosunku prawnego, to decydujący powinien być sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonania umowy o pracę (por. wyrok SN z 2.09.1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999r., nr 18, poz. 582). Warunkiem zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla danej umowy mają charakter przeważający. Do tych cech należy podporządkowanie pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, wymóg osobistego świadczenia pracy, obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy (por. wyrok SN z 2.12.1975r., I PRN 42/75, nie publikowany). Umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem a pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Element podporządkowania (art. 22 §1 kp) jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcji umowy o pracę. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu, stosownie do jego potrzeb, czynności zleczanych na bieżąco

(art. 734 i następne k.c.). Zawierając umowę zlecenia strony dają wyraz swej woli, iż praca nie będzie wykonywana w warunkach.

Stosownie do art. 750 kc do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Zgodnie z art. 734 § 1 kc poprzez umowę zlecenia przyjmujący zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla zleceniodawcy sam albo z pomocą innych osób. Umowa zlecenia należy do kategorii umów starannego działania, podobnie jak umowa o pracę. Cechą charakterystyczną zlecenia jest to, że usługa nie musi być realizowana osobiście przez zleceniobiorcę, ale może on – na własne ryzyko i odpowiedzialność – powierzyć jej wykonywanie zastępcy. Odwrotnie niż umowa o pracę stosunek zlecenia nie rodzi też żadnego stałego związku między jego stronami. Na tę cechę, jako jedną z zasadniczych różnic między obiema umowami zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 293/98, OSNAP 1999/18/582). Dla stosunku zlecenia typowa jest duża swoboda i samodzielność zleceniobiorców w trakcie wykonywania zlecenia. Zleceniobiorca z reguły sam organizuje sobie sposób wykonania usługi, jej czas, miejsce oraz materiały i środki, którymi się posługuje. Jego okresowa norma pracy nie jest zależna od dającego zlecenie, a czas pracy nie jest przezeń ewidencjonowany. Co więcej, brak jest podporządkowania zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy tak w aspekcie organizacyjnym, jak i osobowym. Wykonujący świadczenie w umowie zlecenia nie jest bezpośrednio zależny od zleceniodawcy.

Sąd Okręgowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r. (I PKN 65/99, OSNAP 2000/15/581), w którym Sąd ten wyraził pogląd, że świadczenie przez wykonawcę cyklicznie powtarzającej się pracy w ściśle określonym miejscu oraz w zakresie skonkretyzowanym i ustalonym przez pracodawcę według grafiku prac, a także uzależnienie bezpośrednio wysokości wynagrodzenia od ilości przepracowanych godzin – zgodnie z grafikiem, wyczerpuje całkowicie cechy umowy o pracę. W umowie zlecenia strona zlecająca nie dysponuje uprawnieniami kierowniczymi lub tym bardziej nadzorczymi wobec zleceniobiorcy. W ramach stosunku zlecenia brak jest bezpośredniego przełożonego osoby wykonującej zlecenie, a pełen zakres jego obowiązków określa tylko i wyłącznie sama umowa. Z kolei w kolejnym z powołanych przez Sąd I instancji wyroków Sądu Najwyższego (z dnia 15 października 1999 r. I PKN 307/99, OSNAP 2001/7/214) stwierdzono, iż umowa zlecenia nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco. Należy jeszcze wskazać, iż z samej treści art. 734 kc oraz z istoty stosunku zlecenia wynika, iż ta forma prawna przewidziana jest z reguły dla wykonania czynności w krótkich okresach czasowych. W przeciwieństwie do niej umowa o pracę służy regulacji zobowiązań dłuższych wykonywanych stale i regularnie na rzecz tego samego podmiotu.

W świetle powyżej zaprezentowanego stanowiska Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, iż charakter pracy powoda (rodzaj), sposób jej wykonywania na rzecz pozwanych i pod ich kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za określonym wynagrodzeniem (niespornym co do wysokości) wpisuje się w pracowniczą formę zatrudnienia, określoną art. 22 § 1 kp.

Warunki zatrudnienia wykazane w toku niniejszego procesu przez powoda, zgodnie z regułą dowodową, określoną w art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc, wpisują się w dyspozycję ww. przepisu.

Takie ustalenie nie godzi w autonomię woli stron stosunku zobowiązaniowego (art. 351¹ kc). W ustalonym stanie faktycznym, w szczególności sposób realizacji zobowiązania przesądza o jego pracowniczym charakterze. Skutkami bowiem wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne dla strony.

Sąd Okręgowy uznał, że do cech istotnych stosunku pracy należą przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymaganie osobistego świadczenia pracy oraz obciążenia podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

Jeśli zatem strony zawarły umowę zlecenia, która odpowiadała ich woli i której treść nie może być negowana przez powołanie się na art. 22 § 1, to umowa ta jest w pełni wiążąca. Nazwa umowy nie ma bowiem znaczenia tylko

wtedy, gdy nawiązany stosunek ma cechy właściwe stosunkowi pracy (praca wykonywana w sposób skooperowany, pod kierownictwem, wykonywana osobiście i za wynagrodzeniem), które strony pragnęły „ukryć” pod nazwą umowy cywilnoprawnej. Do kwestionowania nazwy umowy zawartej na warunkach zlecenia nie wystarczy zatem fakt, iż praca miała być świadczona za wynagrodzeniem. Inne bowiem zobowiązania stron mogą wyłączać treść umowy spod działania norm prawa pracy (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Przy tłumaczeniu oświadczeń woli należy, w myśl art. 65 § 2 k.c, badać zgodny zamiar stron składających oświadczenia.

W powyższym kontekście, zdaniem Sądu I instancji, należy odrzucić stanowisko strony pozwanej, iż w niniejszym przypadku można mówić tylko o więzi cywilnoprawnej między stronami. Sami pozwani nie skupili się na wykazaniu i udowodnieniu tej tezy. Pozostaje to w opozycji chociażby z generalną linią obrony tej strony procesu i twierdzeniami, iż strony nie zawierały żadnej umowy, a współpraca opierała się na „umowie gentlemenkiej”.

Sąd Okręgowy wskazał, że przesądzając zatem pracownicze zatrudnienie powoda należało ocenić roszczenia finansowe z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz ekwiwalentu za urlop.

Ocena materiału dowodowego prowadziła do sformułowania założeń dla biegłego sądowego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za okres od września 2010r. do 14 lutego 2013r., czyli za 3 lata licząc od dnia wniesienia pozwu, tj. 8 września 2013r. Wyznaczając powyższą cezurę czasową, Sąd Okręgowy uwzględnił zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną opierający się na dyspozycji art. 291 § 1 kp.

Sąd ten uznał, iż powyższy zarzut jest słuszny i wynikający z wyżej powołanej normy. Nie znaleziono argumentów i okoliczności, które przemawiałyby za nie uwzględnieniem tego zarzutu w świetle art. 8 kp.

Sąd Okręgowy wskazał, że strona powodowa wniosła o nie uwzględnienie zarzutu przedawnienia z uwagi na szczególne okoliczności ujawnione w sprawie, a w szczególności naganny, w jej ocenie sposób postępowania przełożonych, którzy od 2005r. nie zawarli z powodem skutecznych prawnie umów o pracę. Według powoda miał on podpisać kilka umów o pracę zawieranych na okres roku lub półtora, ale ich nie okazał, ani też nie udowodnił żadnymi środkami dowodowymi tej okoliczności. W opinii Sądu I instancji, twierdzenia powoda w tym zakresie są całkowicie gołosłowne. Sąd Okręgowy wskazał, że prawdą jest, iż pozwani nie dochowali właściwych procedur i sformalizowania warunków zatrudnienia, ale nie miało to wpływu na zwłokę powoda w dochodzeniu swoich spraw pracowniczych. Poniekąd taki stan tolerował i na to przyzwalał. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że dopiero po ujawnieniu nieprawidłowości w rozliczeniach i zwolnieniu go z pracy zdecydował się na podjęcie stosownych kroków w tym kierunku. Pierwszym było wezwanie o zapłatę (skierowane pismem z 28 sierpnia 2013r. doręczone 6 września 2013r.), a następnie złożenie pozwu w niniejszej sprawie. Nigdy też nie wystąpił z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc.

W ocenie Sądu brak jest okoliczności przemawiających za uznaniem, że korzystanie przez stronę pozwaną z zarzutu przedawnienia, stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Strona powodowa w sposób lakoniczny i nieudolny uzasadniała to stanowisko, nie przytaczając konkretnych argumentów na poparcie swoich twierdzeń.

Mając na względzie szczególny i wyjątkowy charakter klauzuli generalnej z art. 8 kp uznano, iż brak jest podstaw do powoływania się na nią. Nie stało nic na przeszkodzie, aby powód wcześniej skorzystał z drogi procesowej. Nie wskazano żadnych okoliczności, która usprawiedliwiałaby taką postawę strony powodowej.

W zleceniu dla biegłego Sąd Okręgowy polecił wyliczyć należności powoda jako kierowcy w kilku wariantach, przyjmując godziny rozpoczęcia pracy o godz. 2:00, a zakończenie o godz. 11:00 i 12:00 brutto i netto, a w opinii uzupełniającej dodatkowej na zarzut strony pozwanej z dwoma godzinami przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy.

Ostatecznie Sąd I instancji uznał, że ocena materiału dowodowego przemawia za uwzględnieniem wariantu III ubruttowionej opinii uzupełniającej (k. 500 – 505) ustalając, iż powód pracował od godz. 2:00 do 11:00 od poniedziałku do soboty. Dokonując ubruttowienia biegły uwzględnił składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy w poszczególnych miesiącach i latach. Wyliczając wartość ekwiwalentu za urlop uwzględniono stanowisko powoda odnośnie wymiaru wykorzystywanego urlopu w każdym roku po 6 dni, łącznie z sobotą.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 171 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny. Uprawnienie pracownika do przedmiotowego świadczenia pieniężnego wynikającego ze stosunku pracy powstaje, zatem w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie do § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353), składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Zgodnie z § 16 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353) składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 (stałe składniki wynagrodzenia) wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Mając na uwadze, iż powód w rozkładzie czasu pracy dla niego ustalonym wypracowywał godziny nadliczbowe oraz nabywał prawo do dodatku za pracę w porze nocnej wynagrodzenie powoda przybrało charakter zmiennego, gdyż było różne w różnych miesiącach.

W związku z tym ustalając wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy zastosowano § 16 ww. rozporządzenia.

Tak ustalone wynagrodzenie dzielono przez współczynnik, a następnie dzielono tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Przyjęto, iż jeden dzień odpowiada 8 godzinom pracy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

Wyliczając należności powoda biegły dokonał potrącenia wynagrodzenia netto wypłacanego powodowi w poszczególnych miesiącach według kwot, które nie były sporne.

Z wycień biegłego według wariantu III wynika, iż należności powoda dochodzone w niniejszym procesie przedstawiają się następująco:

- 35.539,26 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (łącznie z sobotami),
- 5.001,24 zł brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej,
- 11.580,80 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Sąd Okręgowy wskazał, że biegły sądowy dokonując wycień roszczeń powoda stosował obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa pracy, w szczególności Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych.

Gratyfikacja za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględnia regulacje wynikające z art. 151 i 151¹ kp, za pracę w godzinach nocnych – art. 151⁸ §1 kp, w przypadku ekwiwalentu za urlop – art. 154 § 1 i 3 kp i art. 171 § 1 pkt 1 kp.

W załącznikach nr 2,4,6,8 do sporządzonej opinii ukazano sposób wyliczenia wynagrodzenia powoda stanowiącego podstawę wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wyliczenie wysokości przedmiotowego świadczenia.

Sąd Okręgowy ocenił, że wymiar niewykorzystanego urlopu ponad to co przyjął biegły nie został przez pozwanych udowodniony. Twierdzenia pozwanych, iż 6 dni wolnych oraz jak rzeczywiście wykorzystanego urlopu nie została potwierdzona żadnymi dowodami. Zeznania pozwanego w tym zakresie były całkowicie gołosłowne.

Biegły w sposób szczegółowy omówił zastosowanie powyższych regulacji, wyliczając należność za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za urlop. Kwestia ta nie budziła też żadnych zastrzeżeń stron. Podobnie rzecz się miała z zastosowaniem przez biegłego zasad i regulacji prawnych przy obliczaniu należności w wartościach brutto (k. 415 – 416).

Sąd orzekający w I instancji uznał, że wyliczenia biegłego zawarte w opiniach sądowych nie były kwestionowane. Różnice w poszczególnych wariantach wynikały z przyjętych wariantów i założeń Sądu.

O przyjęciu wariantu III opinii uzupełniającej przy ferowaniu wyroku zdecydował ustalony stan faktyczny i jego ocena przez Sąd Okręgowy. W ustalenia założeń tego wariantu wpisują się omówione wyżej dowodowy i okoliczności sprawy, aczkolwiek Sąd nadmienił, że precyzyjne ustalenie czasu pracy powoda nie jest możliwe. Z uwagi na brak prawidłowej ewidencji czasu pracy, co niewątpliwie obciąża pracodawcę, ścisłe udowodnienie i rozliczenie czasu pracy powoda było utrudnione. Stąd konieczność przyjęcia pewnych tez i założeń hipotetycznych, które wynikały także z charakteru organizacji pracy.

Ponadto należy nadmienić, iż biegły w sposób wyczerpujący i rzeczowy odniósł się do zarzutów stron do opinii, które to stanowisko Sąd w całości podziela. Dlatego zbędne jest przywoływanie go ponownie.

Mając świadomość, iż przyjęte założenia Sądu Okręgowego w wariantcie III z uwagi na swoją ogólnikowość dotknięte są pewnym błędem, obciążającym obydwie strony procesu, celowe było miarkowanie roszczeń finansowych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i mocy na podstawie art. 322 kpc.

Sąd I instancji podał, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy- nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wysokości wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Dalej Sąd ten argumentował, że prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione oraz okoliczności przemawiające za taką a nie inną wysokością „odpowiedniej sumy” (wyrok SN z dnia 19 lutego 2010 r., LEX Nr 584743). W takiej sytuacji poszukiwanie sprawiedliwego rozstrzygnięcia sprawy przy odwołaniu się do art. 322 k.p.c. powinno uwzględniać fakt, że przepis ten ma charakter wyjątku, a co za tym idzie, nie może podlegać wykładni rozszerzającej. W sytuacji, gdy szkoda po stronie pracownika jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, sąd powinien, mając do dyspozycji materiał dowodowy zgromadzony na chwilę zamknięcia rozprawy, ustalić jej ostateczną wysokość. Temu celowi służy art. 322 k.p.c., który zezwala sądowi na zasądzenie odszkodowania w wysokości ustalonej przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Należy w takiej sytuacji miarkować wysokość poniesionej szkody albowiem ciężar dowodu w takiej sytuacji nie obciąża tylko pracodawcy ale rozłożony jest na obie strony w zakresie wykazania rzeczywistego czasu pracy pracownika.

Dokonując miarkowania Sąd Okręgowy ważył także zarzuty pozwanych, iż były sytuacje, że powód kończył pracę wcześniej, że miał niekiedy przerwy w pracy, albo nawet dni wolne na załatwienie swoich prywatnych spraw, przerwy na posiłki i picie kawy.

Zebrany materiał dowodowy i przyjęte przez Sąd Okręgowy założenia pracy powoda w wariantcie III od godz. 2:00 w nocy do 11:00 rano ma charakter krańcowy. Przyjmując argumenty strony pozwanej, które wpisują się także w treść zeznań świadków uznano, iż miarkowanie winno obejmować 10% wyliczonej kwoty, i o taką wartość pomniejszono wyliczone należności powoda, co dało łączną kwotę 36.486,45 zł brutto.

Po dodaniu kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop tj. 11.580,80 zł, dało to łączną kwotę zasądzoną w punkcie I 48.067,25 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia wezwania, tj. od 21 września 2013r. (art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Sąd Okręgowy ocenił, że roszczenia w tym zakresie znalazły potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych, co w sposób rzetelny i fachowy wyliczył biegły sądowy.

W pozostałym zakresie Sąd I instancji powództwo oddalił jako bezpodstawne i zawyżone. Głównym natomiast powodem oddalenia był podniesiony zasadnie zarzut przedawnienia z art. 291 § 1 kp.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do oddalenia powództwa – z powołaniem się na art. 8 kp, czego żądała strona pozwana. Nawet gdyby uznać argumentację strony pozwanej, że pozew w niniejszej sprawie stanowił retorsję na wszczęcie przez pozwanych postępowania karnego przeciwko powodowi, to rzeczywistość prawna i zasada legalizmu w zakresie zatrudnienia pracowników, przeciwstawia się uznaniu zarzutów pozwanych. To pozwani jako pracodawcy nie wywiązali się z elementarnych reguł prawnych dotyczących legalizacji stosunku pracy powoda od 2005r. Powoływanie się przez nich w tej sytuacji na zasady współzycia społecznego, nadużycie prawa przez powoda musi spotkać się z negatywną oceną. Nie może bowiem powoływać się na te zasady ktoś, kto sam je łamie, postępując w sposób bezprawny, wykorzystując dominującą pozycję w stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Okręgowy oparł o dyspozycję art. 98 i 100 kpc mając na względzie wynik procesu, ale także obciążając stronę pozwaną odpowiedzialnością za dokonanie prawidłowego obrachunku roszczeń pracowniczych powoda. Postawa procesowa pozwanych wymusiła konieczność skorzystania z opinii biegłego sądowego, z czym związane były główne wydatki w sprawie, w wysokości 3.996,25 zł. Ponadto obciążono ich opłatą sądową od zasądzzonego roszczenia 5%, tj. 2.403 zł, co dało łącznie kwotę 6.399,25 zł. Taką też kwotę zasądzono od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Koszalinie), który poniósł tymczasowo koszty, a które podlegały rozliczeniu na koniec procesu.

W pozostałym zakresie Sąd I instancji nie obciążył powoda kosztami sądowymi na podstawie art. 102 kpc, mając na względzie charakter sprawy i wynik procesu, ale także sytuację materialną powoda.

W pozostałym zakresie, Sąd Okręgowy kierując się wynikiem procesu, jego charakterem, ale także oceniając postawę procesową stron procesu, koszty procesu między stronami wzajemnie zniósł na podstawie art. 100 kpc.

Apelację od powyższego wyroku złożyli pozwani. Wyrokowi zarzucili:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 8 kodeksu pracy i art. 22 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię tych przepisów;

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia i polegający na przyjęciu że:

a) P. G. był pracownikiem (...);

b) honorarium otrzymywane przez P. G. od pozwanych (...) odpowiadało wysokości najniższego miesięcznego wynagrodzenia podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powinien prowadzić do odmiennych wniosków.

Zarzucając powyższe pozwani wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda P. G. na rzecz pozwanych (...) kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej pozwani wnieśli o

zasądzenie od pozwanych (...) jako dłużników solidarnych na rzecz P. G. kwoty 8.695,41 złotych brutto wraz z odsetkami ustawowymi od tej kwoty za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty i oddalenie powództwa w pozostałym zakresie.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwani podnieśli, że pierwszoplanowe w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy strony łączyła umowa o pracę, ponieważ roszczenia powoda były pochodną istnienia tego stosunku. W ich ocenie Sąd Okręgowy przyjął błędnie, że strony łączyła umowa o pracę abstrahując od okoliczności i warunków w jakich podjęta została współpraca, od wzajemnych ustaleń stron oraz ich woli. Pozwani wskazali, że podejmując współpracę z pozwanymi P. G. nie tylko nie zabiegał o zawarcie legalnej umowy o pracę, ale wręcz stronił od nawiązania tego rodzaju współpracy. Twierdził, że jego ewentualne zatrudnienie wiązać się będzie z utratą renty - przy najbliższej okazji ZUS nie przedłuży mu tego świadczenia, a w przypadku utraty świadczenia nawet dorabianie u państwa P. nie poprawiałoby jego sytuacji ekonomicznej. Tylko połowicznie pozwani zgodzili się z argumentacją Sądu I instancji jakoby zatrudnienie legalne P. G. było przede wszystkim obowiązkiem pozwanych jako potencjalnych pracodawców, a nie wywiązując się z niego naruszyli zasady współzycia społecznego. W świetle zachowania powoda takie twierdzenia, zdaniem pozwanych, odbiegają od prawdy, bowiem gdyby (...) narzucili powodowi konieczność zawarcia z nimi umowy o pracę, ten ostatni z pewnością ze współpracy by zrezygnował. Świadczą o tym kroki prawne podejmowane przez P. G.. Ważne bowiem, iż przez cały okres współpracy stron P. G. był na rencie, albo o przedłużeniu takiego świadczenia zabiegał. Ponadto pozwani podali, że w latach 2005-2013, gdy rzekomo P. G. był pracownikiem pozwanych kilkakrotnie rejestrował się jako bezrobotny i pobierał zasiłek. Było to w okresie od 7 czerwca do 31 października 2007 roku i w okresie od 28 marca do 30 kwietnia 2009 roku. Wreszcie apelujący podkreślili, że swoich czynności P. G. nie wykonywał stale i nieprzerwanie, co jest charakterystycznym elementem stosunku pracy, a na powyższe wskazywały zeznania świadków I. P. i K. P., którzy wskazali, że powód rokrocznie wyjeżdżał na kilka miesięcy i pracował sezonowo poza granicami kraju. Pozwani godzili się na takie rozwiązanie, ponieważ nie był ich pracownikiem i nie traktowali go tak, jak pracownika.

W przekonaniu skarżących Sąd Okręgowy przyjmując ustalenie, jakoby strony łączyła umowa o pracę oparł się jedynie na badaniu charakterystyki współpracy stron. Przy tych rozważaniach pominięto okoliczności w jakich ta współpraca miała miejsce i w jakich została nawiązana, jaki był cel tej współpracy i tym samym jaki był zgodny zamiar stron. Zachowanie obu stron procesu, a przede wszystkim powoda zarówno w trakcie trwania współpracy jak i po jej zakończeniu świadczy o tym, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Zdaniem pozwanych strony łączyła umowa cywilno-prawna na podstawie której P. G. otrzymywał tygodniowe honorarium, to nie może być w przedmiotowej sprawie mowy o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę w porze nocnej czy też ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a powództwo w tym zakresie winno zostać oddalono.

W ocenie apelujących, nawet gdyby przyjąć, że strony jednak łączyła umowa o pracę, powództwo powinno zostać oddalone z uwagi na zasady współzycia społecznego opisane w art. 8 KP. Zasady słuszności przemawiają za tym, aby nie podlegał ochronie podmiot, który najpierw nie chciał być zatrudniony aby nie stracić renty, a obecnie żąda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przy czym jego roszczenie jest swego rodzaju restytucją za złożenie przez pozwanych zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa.

Skarżący wskazali także, że kwota zasądzona od nich na rzecz powoda jest znacznie zawyżona w stosunku do świadczenia jakie ewentualnie winno przysługiwać P. G.. Argumentowali, że gdyby przyjąć, iż strony łączyła umowa o pracę, to P. G. za 8 godzin pracy dziennie i 40 godzin tygodniowo powinien otrzymywać najniższe miesięczne wynagrodzenie. Strona pozwana nie zaprzeczyła, iż powód swoje czynności świadczył również w soboty.

Zdaniem strony pozwanej do wyliczenia ewentualnej należności powoda powinien zostać przyjęty wskazany przez biegłego mgr G. D. wariant numer V opisany w załączniku Nr 9 i Nr 10 przedstawionemu w opinii uzupełniającej.

Wariant ten najlepiej oddaje rzeczywisty dobowy czas pracy P. G. w firmie pozwanych. Zgodnie z proponowanym przez stronę pozwaną wariantem numer V ujętym w opinii uzupełniającej biegłego mgr G. D. P. G. powinien otrzymać 23.361,45 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 5001,24 złotych brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej oraz 9.188,72 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Łącznie jego należność winna zatem wynosić łącznie 37.551,41 złotych brutto. Apelujący wyliczyli, że P. G. w okresie od września 2010 roku do 14 lutego 2013 roku otrzymał kwotę o 19.985 złotych netto wyższą (51.660 złotych należność otrzymana -31.675 złotych tj. należność przysługująca z tytułu najniższego wynagrodzenia), aniżeli suma najniższych wynagrodzeń netto z tego okresu. Po ubruttowaniu różnica ta daje kwotę 28.856 złotych. Taka kwota, w ocenie skarżących, powinna zostać odliczona od ewentualnej należności P. G. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z tytułu dodatku za pracę w nocy czy też z tytułu ekwiwalentu za urlopy wypoczynkowe. Dalej pozwani wnioskowali, że uzasadnia to ewentualne zasądzenie od pozwanych (...) jako dłużników solidarnych na rzecz P. G. kwoty 8.695,41 złotych brutto (37.551,41 złotych należność brutto wyliczona przez biegłego - 28.856 złotych tj. nadwyżka faktycznie otrzymanego wynagrodzenia P. G. w stosunku do najniższego wynagrodzenia).

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych lub ewentualnie zgodnie z przedłożonym spisem.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w całości zgadza się z wyrokiem Sądu Okręgowego Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 20 listopada 2014 roku. Zdaniem powoda zarówno zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a także zarzut błędu w ustaleniach faktycznych podnoszony przez pozwanych w apelacji są nieuzasadnione. Powód podkreślił, że podnoszone przez pozwanych w apelacji zarzuty naruszenia poszczególnych przepisów prawa nie zostały uzasadnione, a także nie wskazano, w jaki sposób Sąd wydając zaskarżone orzeczenie rzekomo je naruszył. Tym samym trudno mu było odnieść się do tak nieprecyzyjnych zarzutów apelacji.

W ocenie powoda, sąd prawidłowo zastosował przepisy art. 22 oraz 8 k.p., a strona pozwana błędnie powoływała się na naruszenie przez sąd prawa materialnego. Z art. 281 k.p. wynika wprost, że obowiązkiem pracodawcy jest potwierdzenie na piśmie zawarcia umowy o pracę. Powód podniósł, że nieprawdziwe są również twierdzenia pozwanych, iż to on nie chciał aby umowa o pracę była zawarta na piśmie. Było dokładnie odwrotnie, gdyż powód domagał się wydania mu potwierdzonej na piśmie umowy pracę i taką umowę podpisał, ale była ona w jednym egzemplarzu, który pozwani zatrzymali dla siebie.

Powód zwrócił uwagę, że strona pozwana w apelacji przytacza fakty, które są bez znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd I Instancji w wyroku zasądził od pozwanych na rzecz powoda kwotę 48.067,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych i ekwiwalent za urlop za okres zatrudnienia od 1 września 2010 r. do 14 września 2013 r. Tak więc, w ocenie powoda, okoliczności podnoszone przez stronę pozwaną w apelacji dotyczące lat wcześniejszych nie podlegają ocenie i są bez znaczenia. W dalszej części odpowiedzi na apelację podniesiono, że nie jest prawdą, że powód rokrocznie wyjeżdżał na kilka miesięcy i pracował sezonowo poza granicami kraju. Powód zaznaczył, że wyjazdy takie miały miejsce w latach 90-tych ubiegłego wieku, a nie w okresie od 1 września 2010 r. do 14 września 2013 r. Zdaniem powoda wykazał on w toku postępowania sądowego, że przez cały okres zatrudnienia od 2005 roku do 2013 roku tylko dwukrotnie był na krótkich urlopiach - jeden trwający pięć dni, a drugi trwający tydzień. Nietrafne, w ocenie powoda, jest obarczanie go winą za rozliczanie się z Urzędem Skarbowym oraz z ZUS. Obowiązek taki istnieje tylko i wyłącznie po stronie płatnika, czyli w tym wypadku państwa P..

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie wobec nie tylko braku uzasadnionych jej podstaw, ale nade wszystko w świetle motywów orzeczenia Sądu I instancji, w których w wyczerpujący i drobiazgowy sposób wskazano przyczyny, dla których zapadło zaskarżone orzeczenie, dokonując wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału. Motywy

te zasługują na aprobatę i jako takie uznane zostały przez Sąd Apelacyjny za własne. Stwierdzenie to jest konsekwencją nie tylko oceny samych środków odwoławczych, ale i oceny sprawy przez Sąd Apelacyjny.

Należy rozpocząć od podkreślenia, że zarzuty apelujących pozwanych dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów z art. 8 oraz art. 22 k.p. mają charakter polemiczny, a nadto są argumentami wytoczonymi już przez pozwanych na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika wprost, że pozwani nie uczynili zadość prawnemu obowiązkowi legalizacji stosunku pracy powoda, jaki ciążył na nich od 2005 roku. Sąd Odwoławczy podziela pogląd Sądu Okręgowego, że na zasady współżycia społecznego – art. 8 k.p., nie może powoływać się pracodawca, który sam zasady te złamał postępując bezprawnie i wykorzystując swoją dominującą pozycję w stosunku pracy. W błędzie pozostają pozwani podnosząc, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 8 k.p. Po pierwsze bowiem, wbrew przekonaniu apelujących, przytaczany dla umocnienia ich twierdzeń wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2010 roku (I PK 123/11) prezentuje sytuację faktyczną zgoła odmienną od występującej w niniejszym postępowaniu. Przede wszystkim w powołanej sprawie naruszenie prawa przez pracodawcę polegało na wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy poprzez nieprawidłowe doręczenie pracownikowi pisma rozwiązującego stosunek pracy. Zatem naruszenie przez pracodawcę przepisów nie było tak poważne, jak naruszenie prawa zaistniałe w niniejszym postępowaniu. W tym miejscu przypomnienia wymaga, że pracodawcy w przedmiotowej sprawie po pierwsze nie zalegalizowali faktycznej pracy powoda, a po drugie, jak słusznie wywiódł Sąd Okręgowy, naruszyli nie tylko przepisy prawa pracy, ale także nie odprowadzali danin publicznych – podatku i składek ZUS. Niewątpliwie krytycznie należy ocenić także postawę powoda, który na taki układ godził się. Jednakże brak formalnego zatrudnienia powoda obciąża przede wszystkim pozwanych jako pracodawców. Sąd Apelacyjny dostrzegł nieprawidłowości w postępowaniu obu stron, które w ocenie Sądu równoważą się. Z tego powodu w rozpoznawanej sprawie nie ma zastosowania art. 8 k.p. W tym kontekście za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 22 lipca 2009 roku, I PK 48/09 oraz z dnia 24 listopada 2010 roku, I PK 78/10) wskazać trzeba, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych sprawy Sąd Odwoławczy ocenił, że w postępowaniu przed Sądem I instancji granice te nie zostały przekroczone.

W dalszej kolejności apelujący zarzucili błędną wykładnię art. 22 k.p. oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że P. G. był pracownikiem (...). W reakcji na wskazany zarzut Sąd Odwoławczy zwraca uwagę, że kwestie te rozważył już drobiazgowo i trafnie Sąd Okręgowy opierając się o bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wyeksponowania wymaga wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku (I PKN 293/98), w którym wskazano, że jeżeli występują trudności w ustaleniu rzeczywistej woli stron, co do rodzaju łączącego je stosunku prawnego, to decydujący powinien być sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonania umowy o pracę. W tym kontekście uwagi wymaga zgromadzony materiał dowodowy, a szczególnie zeznania świadków – innych kierowców. Wynika z nich jednoznacznie, że sposób świadczenia pracy przez powoda wyraźnie świadczy o pozostawaniu w stosunku pracy. Po pierwsze bowiem powód pracę świadczył od poniedziałku do soboty, w ustalonych przez pracodawcę godzinach, na stałej trasie, a także wykonywał inne polecenia pracodawcy. Była to zatem praca według ustalonego harmonogramu, podporządkowana i odpłatna na ryzyko pracodawcy. Zaakcentować trzeba, że inni kierowcy, którzy w ramach swoich obowiązków zaopatrywali sklepy na innych trasach, a powoda zastępowali w czasie jego nieobecności, pozostawali z pozwanymi w stosunku pracy – byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Niczym nieoparte są także twierdzenia pozwanych, jakoby powód co roku wyjeżdżał na kilka miesięcy do pracy poza granice kraju. W toku postępowania wykazano bowiem jedynie, że przez okres zatrudnienia od 2005 do 2013 roku powód skorzystał z krótkich pięciodniowych i siedmiodniowych urlopów. W rezultacie w ocenie Sądu Apelacyjnego powód wykonywał swoje obowiązki stale i nieprzerwanie. Pracodawca nie zdołał udowodnić, by faktycznie strony łączyła umowa zlecenia, a zeznania świadków wskazują wyraźnie, że w stosunku prawnym łączącym pozwanych z powodem przeważały elementy umowy o pracę.

Bez znaczenia dla prawidłowości rozstrzygnięcia pozostaje też dalszy zarzut pozwanych w zakresie błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, że honorarium otrzymywane przez P. G. od pozwanych odpowiadało wysokości najniższego miesięcznego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny jako prawidłowe ocenił procedowanie Sądu Okręgowego w zakresie

wyliczenia wynagrodzenia powoda. Ustalenie bowiem należności P. G., wobec braku ich udowodnienia przez strony, wymagało wiadomości specjalnych. Sąd Odwoławczy podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że dla rozstrzygnięcia przesądzające okazały się wnioski zawarte w wariacie III opinii uzupełniającej. To ten wariant uwzględniał bowiem taki czas pracy powoda, który wynika z materiału dowodowego, mianowicie od poniedziałku do soboty w godzinach od 2:00 do 11:00. Konsekwencją nie zawarcia umowy o pracę jest brak prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, brak jego podpisów na listach obecności oraz listach wynagrodzeń, co za tym idzie precyzyjne rozliczenie czasu pracy powoda jest niemożliwe. W takich okolicznościach również ustalenie wynagrodzenia powoda nie było możliwe w sposób pewny lub nawet przybliżony, dlatego prawidłowo biegły jako podstawę wymiaru przyjął minimalne wynagrodzenie za pracę. W ocenie Sądu Odwoławczego wnioski opinii biegłego jako spójne, pełne i logiczne są zdecydowanie przekonujące, tym bardziej, że strony procesu nie zdołały skutecznie ich podważyć. Tym niemniej zasadnie Sąd I instancji wziął pod uwagę zarzuty pozwanych odnośnie sporadycznego kończenia przez powoda pracy wcześniej, czynienia przerw w pracy na posiłki oraz korzystania z dni wolnych celem załatwienia spraw prywatnych. Ten stan rzeczy uprawniał Sąd Okręgowy do skorzystania z instytucji art. 322 k.p.c. i dokonania miarkowania roszczeń finansowych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z dnia 19 lutego 2010 roku (II PK 217/09), że sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214). W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 KPC. W zakresie tej kwestii Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że owo miarkowanie powinno obejmować 10 % wyliczonej kwoty i o taką wartość pomniejszył wyliczone przez biegłego należności powoda.

Mając na uwadze obszerność apelacji, szereg przedstawionych w niej merytorycznie nieuzasadnionych wywodów, uwzględnienia wymaga zasada prawa - Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r. (III CZP 49/07).

W jej treści Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że w art. 368 § 1 pkt 2 i 3 k.p.c., określającym wymagania konstrukcyjne apelacji, ustawodawca w żaden sposób nie opisał ani nie sprecyzował natury zarzutów, które można zresztą podnosić także w toku postępowania apelacyjnego, a więc już po wniesieniu apelacji. W przeciwieństwie do podstaw rewizyjnych lub kasacyjnych zarzuty mogą być zatem formułowane w sposób dowolny i nie muszą ściśle określać dostrzeżonych uchybień ze wskazaniem konkretnych przepisów ocenianych jako naruszone. W związku z tym, zważywszy także na nieobowiązywanie w postępowaniu apelacyjnym przymusu adwokacko-radcowskiego, dopuszczalne są zarzuty formułowane w sposób ogólny. Tym bardziej niewykluczone są zarzuty wprawdzie wytykające konkretne uchybienia, ale odbiegające od argumentacji jurydycznej, nieodnoszące się do konkretnych przepisów, nieposługujące się językiem prawniczym, pojęciami prawno-technicznymi itd. Takie zjawisko występuje zwłaszcza w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w których pracownicy i ubezpieczeni, a nawet - jak poucza praktyka - pracodawcy i organy rentowe, powszechnie niereprezentowani przez profesjonalnych pełnomocników, formułują zarzuty apelacyjne w sposób nienawiązujący bezpośrednio do określonych przepisów prawa.

W tej sytuacji jest oczywiste, że sąd drugiej instancji musi samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; zarzuty mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu.

Z poszanowaniem powyższego Sąd Apelacyjny z treści apelacji pozwanych wywiódł kluczowe w jego ocenie zarzuty, pozostawiając poza obszarem rozważań nielogiczne, czy odbiegające od meritum sprawy wywody skarżących. Zarzuty pozwanych Sąd Odwoławczy rozważył w oparciu o całość materiału dowodowego oraz w konfrontacji z rozstrzygnięciem Sądu I instancji.

W konsekwencji tutejszy Sąd uznał, że zarzuty apelujących są niezasadne, a ponieważ brak jest też innych podstaw do wzruszenia trafego rozstrzygnięcia Sądu I instancji, które Sąd Odwoławczy bierze pod rozwagę z urzędu - apelację jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c. oddalono.

O kosztach, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). W niniejszej sprawie do celowych kosztów postępowania należały koszty ustanowienia zastępstwa procesowego - 1.800 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wynikające z przedłożonego rachunku wydatki pełnomocnika w wysokości 232 złotych.

Skoro oddalono apelację pozwanych w całości, uznać należało, że przegrali oni postępowanie odwoławcze w całości, a wobec tego, zasądzono od nich na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w całości.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka-Szkibiel