

Sygn. VPa 47/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.), SSR(del.) Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko T. S.

o ustalenie zatrudnienia, wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji pozwanego T. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2014r. sygn. IV P 175/13

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 47/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 kwietnia 2013 roku powód A. D. wniósł o ustalenie zatrudnienia u pozwanego T. S. i zasądzenie kwoty 22.347,40 złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz umówionego wynagrodzenia za dodatkowe prace.

Wyrokiem zaocznym z dnia 27 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenia powoda.

W dniu 11 września 2013 roku pozwany wniósł sprzeciw od wyroku zaocznego wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 roku, wydanym w sprawie IV P 175/13, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. uchyła wyrok zaoczny z dnia 27 sierpnia 2013 roku i ustalił, że powód A. D. był zatrudniony u pozwanego T. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwa (...) w P.. w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 21 stycznia 2012 roku na stanowisku pracownika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.100 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2012 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 22 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty, kwotę 1247,40 złotych tytułem

ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia 22 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 10.000 złotych tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 22 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Sąd Rejonowy zniósł wzajemne koszty między stronami i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 615 złotych tytułem nieopłaconej opłaty od pozwu. Powód został zwolniony od obowiązku zwrotu na rzecz Skarbu Państwa wydatków poniesionych tymczasowo w toku postępowania od oddalonej części powództwa.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

Pozwany T. S. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...).

Powód rozpoczął pracę u pozwanego od dnia 1 kwietnia 2011 roku od malowania obiektu przy ulicy (...).

W miesiącu lipcu pracę z powodem u pozwanego rozpoczęli M. B. (1) i B. M. (1). M. B. (1) pracował z powodem do września 2011 roku, a B. M. (1) do grudnia 2011 roku. Razem z powodem wykonywali prace wykończeniowe. Pracowali 6 dni w tygodniu, od godziny 7:00 do 16:00 – 17:00.

Powód razem z M. B. i B. M. pracowali na budowach przy ulicach (...), (...). Powód kładł płytki, panele.

Strony uzgodniły początkowo wynagrodzenie w wysokości 1.800 złotych następnie miało być podwyższone do kwoty 2.500 złotych.

Powód ustalił z pozwanym, oprócz wynagrodzenia będzie mu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie. Przy budowie na ulicy (...) powód dodatkowo kładł gładzie, przy ulicy (...) powód z pozwanym mieli wykonać ściankę działową, a przy ulicy (...) powód wykonywał ocieplenie poddasza.

Prace te miały być wykonywane po godzinach pracy i w wolne soboty. Strony ustaliły, iż za ściankę działową powód miał otrzymać 5.000 złotych, za pracę przy ulicy (...) gdzie było do ocieplania 250 m² poddasza – 9.000 złotych, a za prace przy ulicy (...) 6.000 złotych.

Powód w okresie zatrudnienia nie korzystał urlopu wypoczynkowego. Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za dodatkowe prace, oraz wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2012 roku.

Powód pracował na rzecz pozwanego do dnia 21 stycznia 2012 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci zeznań powoda A. D. oraz świadków M. D., B. M. (1) i M. B. (1). W jego ocenie zeznania te wzajemnie się uzupełniają, a twierdzenia powoda dotyczące warunków pracy i ustaleń z pozwanym znajdują potwierdzenie w zeznaniach M. D.. Fakt zatrudnienia powoda jako pracownika oraz dodatkowej pracy za dodatkowe wynagrodzenie znajduje potwierdzenie w zeznaniach B. M. (1), który wskazał, kiedy i jak pracował z powodem, iż oraz, iż powodowi przysługiwało oprócz umówionego wynagrodzenia także wynagrodzenie dodatkowe. Fakt zatrudnienia powoda został potwierdzony także przez M. B. (1). Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że czas zatrudnienia powoda od kwietnia 2011 roku znalazł potwierdzenie także w zeznaniach pozwanego, który wskazał, iż powodowi po zatrudnieniu zlecił prace malarskie przy ulicy (...), a następnie wskazał na kolejne prace które wykonywał powód i są one zgodne z pracami wskazanymi przez M. B. i B. M. zatrudnionych przez pozwanego po powódzie.

Jak chodzi o zeznania pozwanego to Sąd Rejonowy wskazał, że zawarte są w nich sprzeczności. Pozwany podnosząc, iż zapłacił powodowi wynagrodzenie nie przedstawił poza swoim zeznaniem żadnych dowodów na poparcie tego twierdzenia, brak jest jakichkolwiek pokwitowań, zeznań świadków potwierdzających ten fakt. Tak samo twierdzenia pozwanego, iż powód był jedynie podwykonawcą, a nie pracownikiem pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków B. M. i M. B., którzy wskazali, iż też świadczyli pracę na rzecz pozwanego, a była to tzw. praca na czarno, a nie praca jako podwykonawca. Zresztą nielogicznym jest by pozwany będąc przedsiębiorcą świadczącym usługi budowlano-wykończeniowe był jedynym pracownikiem bowiem prace te

wymagają często współdziałania co najmniej dwóch osób. Nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości ceny za prace budowlane i wykończeniowe wskazywane przez pozwanego, dla wykazania, iż nie mógł zaproponować powodowi wynagrodzenia za dodatkowe prace w wysokości wskazanej przez powoda. Ceny usług wykończeniowych wynikające z cenników zawartych na stronach internetowych np. <http://www.allebud.pl/pl/cennik.html>, <http://cennik-budowlany.remontuj.pl/> wskazują, iż pozwany podawał ceny rażąco zaniżone. Powyższe skutkuje uznaniem twierdzeń pozwanego za niewiarygodne i nie mogące stanowić podstawę zakwestionowania twierdzeń powoda.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Motywuując powyższe wskazał, że podstawą roszczeń powoda jest zgłoszone przez niego twierdzenie, iż był pracownikiem pozwanego. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze jako podstawowe cechy stosunku pracy wskazuje się zasadę podporządkowania pracownika oraz zasadę osobistego wykonywania pracy. Pierwsza z ww. zasad oznacza, że pracownik nie ma swobody lub posiada ją jedynie w ograniczonym stopniu w zakresie wyboru sposobu i formy wykonywania obowiązków pracowniczych i jest zobowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy, choćby te nie odpowiadały jego osobistym przekonaniom. Tak rozumiana dyscyplina pracy, wyrażająca się z jednej strony kierownictwem podmiotu zatrudniającego a z drugiej podległością służbową pracownika jest bodaj najbardziej reprezentatywną cechą stosunku pracy. Wśród odrębności stosunku pracy eksponuje się także fakt świadczenia pracy skooperowanej, pełnionej najczęściej w zorganizowanym kolektywie, podlegającym kierownictwu podmiotu zatrudniającego, w granicach wynikających z określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych praw pracownika.

Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest także i to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na zatrudniającym, w konsekwencji czego skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie pozbawiają go roszczeń zarobkowych.

Jak chodzi o charakterystykę umowy o pracę, to jest ona zaliczana do kategorii tzw. umów starannego działania, nie zaś rezultatu, co oznacza, że pracownik nie ma obowiązku osiągnięcia określonego z góry wyniku ekonomicznego, a jedynie ma świadczyć pracę rzetelnie, z uwzględnieniem wzorca zachowań wymaganych w danych warunkach oraz w sposób staranny wykonywać przydzielone mu obowiązki pracownicze.

Zdaniem Sądu Rejonowego w świetle powyższych kryteriów należało stwierdzić, iż praca wykonywana przez powoda na rzecz pozwanego mieści się w zakresie opisanym w art. 22 k.p.

Powód pracował na rzecz pozwanego, który wyznaczał powodowi miejsce i rodzaj pracy, w zależności od przyjętych zleceń, w trakcie ich wykonywania pozwany wskazywał jaką konkretną pracę ma wykonać powód. Ponadto powód był podporządkowany pozwanemu co do czasu pracy, jak wynika ze zebranego materiału dowodowego praca trwała od godziny 7:00 do 16:00 – 17:00. Powód pracował za wynagrodzeniem, czyli jego praca miała charakter odpłatny i nie miał możliwości przekazania jej do wykonania osobie trzeciej, więc istniał obowiązek osobistego ich świadczenia. Praca była wykonywana w zespole, od współpracy całego zespołu ekipy tynkarskiej zależało tempo i jakość pracy, miała więc charakter pracy skooperowanej. Dlatego też należało uznać, iż powód świadczył pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. i uwzględnić roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że z faktem istnienia stosunku pracy wiąże się prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego. Powód w trakcie swojego zatrudnienia u pozwanego z tego prawa nie korzystał, a zatem zgodnie z art. 171 § 1 k.p. przysługuje mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powodowi przysługiwało 18 dni urlopu wypoczynkowego, jak wskazał powód za każdy dzień urlopu przysługiwała mu kwota 69,30 złotych, co łącznie dało żadaną kwotę 1.247,40 złotych.

Kolejnym z roszczeń powoda było roszczenie o wynagrodzenie za miesiąc styczeń. Jak wynika z ustaleń w niniejszej sprawie wynagrodzenie to nie zostało powodowi wypłacone dlatego też Sąd I instancji uznał za zasadne roszczenie o zapłatę kwoty 1.100 złotych z tego tytułu.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż pozwany zlecał powodowi dodatkowe prace, które były wykonywane poza godzinami jego „normalnej pracy”. Za prace te powód miał otrzymać dodatkowe wynagrodzenie. Pozwany podnosił, iż wynagrodzenie żądane przez powoda za te prace jest zawyżone, wyższe od stawek, które on miał otrzymać jako wynagrodzenie za prace budowlane, nadto wskazał, iż prace nie zostały wykonane w całości i w sposób właściwy. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy wskazał, iż stawki za prace wskazywane przez pozwanego były rażąco zaniżone, a z drugiej strony brak jest możliwości w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, ustalenia zakresu prac zleconych powodowi, w jakim stopniu te prace wykonał, co jest o tyle istotne, iż wysokość wynagrodzenia ustala się zazwyczaj w oparciu o zakres prac i jeżeli prace nie zostały wykonane w całości nie przysługuje całość umówionego wynagrodzenia. Skutkuje to brakiem możliwości ustalenia wysokości zasadnego powodowi wynagrodzenia.

W związku z tym Sąd Rejonowy skorzystał z rozwiązania przyjętego w art. 322 k.p.c., które pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ścisłe udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych i występujące w nich okoliczności bardzo istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie.

Zgodnie z powyższą normą sąd może ograniczyć się do zasądzenia w wyroku odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, jeżeli na podstawie wyników postępowania dowodowego uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. W ocenie Sądu kwota 10.000 złotych odpowiada rozmiarowi pracy biorąc pod uwagę zakres robót zleconych powodowi. Taka też kwota została zasądzona na rzecz powoda, a zgłoszone roszczenie w części, w jakiej przekracza ta kwotę, podlegało oddaleniu.

Powyższy wyrok zaskarżył w części uwzględniającej powództwo (pkt 2 i 3) apelacją pozwany.
Skarżący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności zeznań stron i świadków i w następstwie błędne ustalenie stanu faktycznego w zakresie istnienia pomiędzy stronami podległości służbowej wskazującej na istnienie stosunku pracy oraz w zakresie wartości wynagrodzenia powoda umówionego miesięcznie z pozwanym i wynagrodzenia za dodatkowe prace;
2. naruszenie art. 322 k.p.c. przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż wyliczenie powoda było niemożliwe lub nader utrudnione, co uzasadniało zastosowanie powyższego przepisu i zasądzenie wynagrodzenia według oceny Sądu.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest uzasadniona i skutkować musi uchynieniem zaskarżonego wyroku z powodu nierozpoznania istoty sporu poprzez nie ustosunkowanie się do zeznań strony pozwanej co do zgodnego zamiaru stron przy zawieraniu umowy i całkowite pominięcie ich przy rozpoznaniu sprawy .

Na wstępie należy podkreślić, iż stosownie do treści art. 6 kc to na powodzie spoczywał ciężar wykazania , iż zawarł on z pozwanym umowę o pracę , a w szczególności jaki był charakter umowy i jej postanowienia.

Natomiast już sam pozew zawiera w tym zakresie sprzeczności co do daty zawarcia umowy . W samym żądaniu pozwu A. D. wskazuje okres od 1 sierpnia 2011 r. do 21 stycznia 2012 r. , zaś w uzasadnieniu pozwu podaje okres od 1 kwietnia 2011 r. do 21 stycznia 2012.

Podaje także lakonicznie, iż wynagrodzenie ustalono na kwotę 1800 zł miesięcznie, a następnie na kwotę 2500 zł. Nie precyzuje ani w pozwie ani w toku postępowania , kiedy i w jakich okolicznościach doszło do zmiany stawki wynagrodzenia .

Powód wskazuje także w pozwie dowód w postaci dokumentu – zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach z dnia 6. 12. 2011 r. , którego nie składa na żadnym etapie postępowania.

Przesłuchani zaś świadkowie potwierdzili jedynie fakt wykonywania usług budowlanych przez powoda razem z nimi na rzecz firmy pozwanego . Pracowali oni bez umowy, tak jak powód.

Zarówno w pozwie jak i w zeznaniach złożonych przed Sądem sam powód, jak również jego małżonka potwierdzili, iż w ramach łączącej strony umowy miał on zlecone wykonanie określonych prac „dodatkowo” : położenie gładzi za 6000 zł , wykonanie ścianek działowych za 5000 zł i 9000 zł za wykonanie sufitów podwieszanych.

Przyjęcie w tych okolicznościach i na podstawie tych dowodów , iż strony łączyła umowa o pracę jest w ocenie Sądu Okręgowego rażącym naruszeniem przepisu art. 233 kpc.

Należy w szczególności zwrócić uwagę, iż Sąd dzieli prace powoda na „pracę normalną” pisząc w uzasadnieniu, iż pozwany zlecał powodowi wykonywanie dodatkowych prac poza godzinami „normalnej pracy” .

Sąd Okręgowy nie wie, co Sąd I instancji miał na myśli , bo Sąd ten tego nie wyjaśnił, czy te dodatkowe prace miały być świadczone w ramach nienormalnej umowy o pracę , czy chodziło mu w tym zakresie o umowę o dzieło, czy zlecenia. Kodeks pracy nie przewiduje umów normalnych i umów dodatkowych, czy nienormalnych. Umowa o pracę musi kompleksowo regulować i kwestie zakresu obowiązków i postanowienia dotyczące składników wynagrodzeń. Nie wiadomo, czy Sąd I instancji pisząc o dodatkowym wynagrodzeniu za dodatkowe prace dowolnie przyjął, iż kwoty te miały charakter premii czy należne były z tytułu godzin nadliczbowych. Sąd ten w żaden sposób nie odniósł się do twierdzeń pozwanego, który jakkolwiek przyznał fakt świadczenia usług budowlanych przez powoda w spornym okresie , to jednak zaprzeczał, aby miał wolę zatrudnienia go na umowę o pracę i to na czas nieokreślony. Poczynając od kwietnia 2011 r. powód miał przecież świadomość, iż nie są odprowadzane żadne składki na ubezpieczenie społeczne, skoro nie zawarł on umowy z pozwanym na piśmie i godził się na to. Argumentacja podana przez niego w pozwie o umówieniu się z pozwanym na określone kwoty za określone dzieła (gładzie , sufity podwieszane, panele) bardziej przemawiają za cywilnoprawnym charakterem łączącej strony umowy niż za umowa o pracę i są wewnętrznie sprzeczne z ustaleniem przez Sąd Rejonowy , że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Wyjaśnienia powoda w tym zakresie są niezwykle lakoniczne i ogólnikowe. Chodzi przecież o krótki okres jego pracy na rzecz firmy pozwanego, a nie pamięta on w zasadzie nic ze szczegółów dotyczących zawierania umowy, co może przecież oznaczać, iż żadnych konkretnych ustaleń w tym zakresie nie było, a miał mieć płacone kwoty za wykonanie określonych prac. Na k. 19 zeznaje on, iż pozwany płacił na początku, obiecywał, że potem zapłaci za pracę na F., co by mogło wskazywać na to, że powód miał płacone za poszczególne etapy prac , a nie wynagrodzenie miesięczne bez względu na miejsce jej świadczenia i zakres zleconych zadań. Wspomina także o zaliczce, która zwykle towarzyszy umowom cywilnoprawnym. Powstaje także przy tej okazji kolejna wątpliwość. Jeśli powód miał świadomość pracowniczego podporządkowania , to w jaki sposób doszło do rozwiązania umowy , kto ją wypowiedział i w jakich okolicznościach. Wszak Kodeks pracy reguluje w sposób kompleksowy kwestie związane z ustaniem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy przedwcześnie i dowolnie ustalił, iż zachodzą w niniejszej sprawie warunki określone w art. 22 § 1 kp umożliwiające zakwalifikowanie łączącej strony stosunku prawnego jako stosunek pracy.

Przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem art.22 § 1 kp, 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. Stosunek pracy wyróżnia się zatem spośród innych stosunków prawnych takimi cechami, jak koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a ponadto odpłatnością pracy.

Należy mieć jednak przed wszystkim na uwadze, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty (wyrok SN z dnia 24.11.2011 r., I PK 62/11, opubl. G.Prawna (...), patrz też: wyrok SN z 27.05.2010 r., II PK 354/09, opubl. LEX nr 598002).

Sąd Rejonowy wywiódł, iż strony łączyła umowa o pracę tylko z faktu osobistego jej świadczenia przez 5 – 6 dni w tygodniu.

Sąd Rejonowy zaś w żadnym razie nie odniósł się do tego jaka była zgodna wola stron przy zawieraniu umowy, czy obie strony chciały pracować w ramach stosunku pracy, czy też współpracując na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło. Wszak w działalności gospodarczej małych, jednoosobowych firm o profilu budowlanym zdarza się częściej zatrudnianie pracowników na umowę zlecenia, czy o dzieło niż umowę o pracę, zwłaszcza na czas nieokreślony i ma to związek ze niepewnością przyszłych zamówień, które zwłaszcza w okresie zimowym występują w dużo mniejszym rozmiarze.

W przedmiotowej sprawie ten zgodny zamiar w ogóle nie został zbadany, a przecież przy braku pisemnej umowy o pracę, przy braku grafiku i ewidencji czasu pracy, kiedy tylko potwierdzony jest fakt wykonywania pracy musi to mieć znaczenie przesądzające.

Sąd zatem powinien wyjaśnić, czy powód zawierał z pozwanym dwie umowy, pierwszą od kwietnia 2011 r. z wynagrodzeniem 1800 zł, zaś drugą już cywilnoprawną od września na wykonanie konkretnych prac za określone pieniądze, czy też wszystkie te obowiązki miały być realizowane w ramach umowy z kwietnia 2011 r, a jeśli tak to, mając na uwadze całokształt okoliczności ocenić, czy wolą stron było zawarcie umowy zlecenia czy o dzieło, czy też umowy o pracę. Czy czas pracy ustalony był na 8 godzin dziennie i czy był może uzależniony od zakresu robót. Jeśli ustalenie doprowadzi Sąd do uznania, iż strony łączyła umowa o pracę, będzie musiał szczegółowo ustalić, do kiedy strony uzgodniły wynagrodzenie na kwotę 1800 zł, a od kiedy i w jakich okolicznościach doszło do podwyższenia wynagrodzenia o prawie 40 % (do kwoty 2500 zł), a nadto w jaki sposób ustał stosunek pracy z dniem 21 stycznia 2012 r. (w sobotę). Jeśli zaś Sąd ostatecznie ustali, iż strony łączyła od początku umowa cywilnoprawna przekaże całą przedmiotową sprawę wydziałowi cywilnemu.

Zastosowanie przez Sąd Rejonowy art. 322 kpc dla ustalenia wartości prac, których wykonania ani powód nie udowodnił, a jego twierdzenia o kwotach za ich wykonanie nie zostało poparte żadnymi dowodami było przedwczesne i zupełnie dowolne w tych okolicznościach.

Rzecz Sądu Rejonowego będzie więc przy ponownym rozpoznaniu sprawy dokonanie wnikliwej analizy stosunku prawnego łączącego strony właśnie pod kątem występowania w nim wskazanych wyżej elementów. Z zebranego dotychczas w sprawie materiału dowodowego nie wynika w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości, że powód był podporządkowany poleceniom kierownictwa co do czasu i sposobu wykonywania pracy, miał obowiązek przestrzegania norm pracy, wykonywania pracy pod nadzorem kierownika czy innego przedstawiciela pracodawcy. Zarówno powód, jak i zawnioskowani przez niego świadkowie zeznali, że polecenia pracodawcy dotyczyły rodzaju zleconego zadania, np. położenia paneli i czasu, w jakim to zadanie miało być wykonane, a ten element występuje zarówno w relacjach pracowniczych jak i cywilnoprawnych.

Należy mieć bowiem przed wszystkim na uwadze, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty (wyrok SN z dnia 24.11.2011 r., I PK 62/11, opubl. G.Prawna (...), patrz też: wyrok SN z 27.05.2010 r., II PK 354/09, opubl. LEX nr 598002). Sąd powyższy pogląd, jako w pełni aktualny, podziela w całości.

Rzecz Sądu Rejonowego będzie więc w pierwszej kolejności ustalenie jaka była wola stron i czy okoliczności towarzyszące wykonywaniu umowy przemawiają za racją powoda czy pozwanego. Sąd Rejonowy w żadnym razie nie odniósł się do treści zeznań pozwanego, który kategorycznie zaprzeczał woli zawarcia z powodem umowy o pracę, nie sporządził z nim żadnego dokumentu na piśmie, nie odprowadzała składek na ubezpieczenie społeczne i wyjaśnił, iż stawki wynagrodzenia liczone były , czy to od metra kwadratowego układanych paneli czy metra powierzchni ścian, a nie stawka miesięczną. Jeśli ostatecznie Sąd Pracy uzna, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna to przekaże wówczas przedmiotową sprawę do wydziału cywilnego Sądu Rejonowego właściwego do rozpoznania sprawy.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji.