

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. G. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ustalenie, zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz A. G. kwotę 591,45 zł tytułem wyrównania dodatku za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), nie obciążył powoda kosztami procesu od oddalonej części powództwa (pkt III), przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego D. D. kwotę 2.214,00 złotych tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, powiększonej o stawkę podatku VAT (pkt IV) i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty głównej (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony na stanowisku pracownika dozoru w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. od dnia 8 października 2010 roku do dnia 31 października 2013 roku, na podstawie następujących po sobie kolejno umów o pracę na czas określony:

- umowy na okres próbny z dnia 8 października 2010 roku, która została zawarta na okres do 31 października 2010 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 317,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 listopada 2010 roku, która została zawarta na okres do 30 listopada 2010 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 317,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 grudnia 2010 roku, która została zawarta na okres do 31 grudnia 2010 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu, wg. zleceń na terenie W., pracy za wynagrodzeniem 1 317,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 31 grudnia 2010 roku, która została zawarta na okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 stycznia 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 lutego 2011 roku, która została zawarta na okres do 28 lutego 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 marca 2011 roku, która została zawarta na okres do 31 marca 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 kwietnia 2011 roku, która została zawarta na okres do 30 kwietnia 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 maja 2011 roku, która została zawarta na okres do 31 maja 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 czerwca 2011 roku, która została zawarta na okres do 30 czerwca 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 lipca 2011 roku, która została zawarta na okres do 31 lipca 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową

- umowy z dnia 1 sierpnia 2011 roku, która została zawarta na okres do 31 grudnia 2011 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 386,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 1 stycznia 2012 roku, która została zawarta na okres do 30 czerwca 2012 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 500,00 zł brutto + premię uznaniową
- umowy z dnia 29 czerwca 2012 roku, która została zawarta na okres od 1 lipca 2012 roku do 31 października 2013 roku, przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wg. zleceń na terenie W., za wynagrodzeniem 1 500,00 zł brutto + premię uznaniową oraz możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem
- aneksu z dnia 20 grudnia 2012 roku do umowy z dnia 29 czerwca 2012 roku, który zmieniał wynagrodzenie powoda do kwoty 1 600,00 zł brutto (w tym dodatek za pracę w godzinach nocnych) + premię uznaniową.

Wraz z podjęciem pracy w spółce (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., powód otrzymał od pracodawcy informację o warunkach zatrudnienia - obowiązują go normy czasu pracy z art. 129 § 1 kp., wynagrodzenie będzie otrzymywał ostatniego dnia każdego miesiąca, ma prawo do urlopu w wymiarze wynikającym z art. 154-155² kp. i art. 155³ kp. Powód otrzymał także wraz z pierwszą umową – dnia 8 października 2010 roku – zakres obowiązków na stanowisku pracownika dozoru. Do jego obowiązków należało prawidłowe i rzetelne wykonywanie swojej służby na powierzonym odcinku i posterunku, ściśle wg. określonych zasad pełnienia służby, przestrzeganie przepisów BHP i ppoż., dyscypliny pracy w czasie objęcia i pełnienia służb, wykonywanie dodatkowych obowiązków i poleceń wynikających z przeprowadzonych doraźnie kontroli zabezpieczenia obiektu, względnie pełnienia służby.

Stosunek pracy z powodem uległ ostatecznie rozwiązaniu na mocy art. 30 § 1 pkt. 4 kp z dniem 31 października 2013r. z upływem czasu, na jaki była zawarta ostatnia umowa o pracę na czas określony. Powód otrzymał od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. świadectwo pracy. Wskazano, iż urlop został wykorzystany w wymiarze 22 dni.

Powód dnia 30 października 2013 roku podpisał z pracodawcą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. oraz ze spółką (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., porozumienie trójstronne, na mocy którego spółka (...) miała przejąć od dotychczasowego pracodawcy powoda, wszelkie zobowiązania dotyczące urlopu wypoczynkowego i urlopu dodatkowego powoda wynikające z przepisów prawa pracy, a niewykorzystane przez pracownika u poprzedniego pracodawcy (8 dni). Powód oświadczył jednocześnie, iż zna treść przepisu 171 § 1 kp. oraz wyraża zgodę na przejęcie opisanych wyżej zobowiązań przez spółkę (...). Ponadto na podstawie porozumienia spółka (...) zobowiązała się do zatrudnienia powoda od dnia 1 listopada 2013 roku - szczegółowe warunki pracy określić miały strony tego stosunku pracy.

Dnia 31 października 2013 roku powód podpisał umowę na okres próbny z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na okres do dnia 20 listopada 2013 roku. Umowa przewidywała objęcie stanowiska pracownika dozoru, wg. zleceń na terenie woj. (...), za wynagrodzeniem 1 600 zł brutto (w tym dodatek za pracę w godzinach nocnych) + premię uznaniową, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Rozpoczynając współpracę ze spółką (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., powód otrzymał do wiadomości i podpisał informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia. Pismo to zawierało m.in. informacje o: normie czasu pracy – 129 § 1 kp. oraz 137 kp., wypłacie wynagrodzenia – do 10 tego każdego miesiąca, urlopie wypoczynkowym – 26 dni + 10 dni – z tytułu niepełnosprawności, o długości okresu wypowiedzenia – 1 tydzień, przyjętym sposobie potwierdzania obecności w pracy – podpis na liście przed przystąpieniem do pracy, o porze nocnej – w godz. 22.00 - 6.00, usprawiedliwianiu nieobecności – zgłoszenie nieobecności nie później niż w godzinie rozpoczęcia pracy.

Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 20 listopada 2013 roku na podstawie art. 30 § 1 pkt. 4 kp. – z upływem okresu na jaki była zawarta. Powód otrzymał od spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. świadectwo

pracy dnia 20 listopada 2013 roku. Świadczenie zawierało informację o tym, iż powód wykorzystał 2 dni urlopu wypoczynkowego oraz 10 dni urlopu dodatkowego.

Spółki (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. stanowią dwa odrębne podmioty w obrocie prawnym. Powód pracował w W. przy ul. (...) – (...), przy ul. (...), przy ul. (...) – (...).

Powód posiada orzeczenie o niepełnosprawności – znaczny stopień. Wszyscy pracujący z powodem byli osobami niepełnosprawnymi.

Pensja była pracownikom wypłacana na konto.

Zdarzały się nadgodziny. Zasadą było odbieranie czasu wolnego, a jeśli nie było takiej możliwości – (...) wypłacała wynagrodzenie. Nadgodziny były realnie odbierane przez pracowników. Ilość przepracowanych w Spółce godzin wynikała z grafiku dyżurów. Każdy grafik w spółce (...) musiał być parafowany przez koordynatora, w przeciwnym wypadku nie zostałby zaakceptowany przy wypłatach.

Jeśli nadgodziny pracownicy odbierali w formie dnia wolnego, to termin odbioru był wcześniej ustalany ze względu na przygotowywanie grafiku na kolejny okres. W pozostałych przypadkach nadgodziny mieli płacone.

Powód miał wypłacane wynagrodzenie.

Powód wykorzystał urlop w spółce (...) jednorazowo w wymiarze dwa do trzech tygodni, a w spółce (...) w wymiarze dwóch tygodni. Jechał w tym czasie do sanatorium. W okresie urlopu powód nie figurował w grafikach. Powód wykorzystywał urlop w spornym okresie w całości.

Pracownicy dozoru pracowali w godzinach nocnych. Zdarzało się, iż powód spał w godzinach pracy i nie można było dostać się na obiekt.

Powód w spornym okresie przepracował 31 godzin nadliczbowych, należne powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w spornym okresie wyniosło kwotę 495,52 zł. Pozwany wynagrodzenie za nadgodziny wypłacił.

Na podstawie ewidencji złożonej przez pozwanego, należny powodowi dodatek za pracę w porze nocnej w spornym okresie wyniósł kwotę 2.675,76 złotych. Pozwany wypłacił 2.084,31 złotych. Różnica wyniosła 591,45 złotych.

Sąd Rejonowy dokonał ustalenia stanu faktycznego na podstawie dokumentów, zeznań świadków oraz opinii biegłego, której Sąd dał wiarę w całości. Co prawda strona pozwana zakwestionowała różnicę w dodatku do porzy nocnej, ale nie przedstawiła argumentów. Opinia jest – w ocenie Sądu rzetelna – skoro zawiera analizę danych z grafików i matematyczny sposób wyliczenia oraz wskazuje, iż pozwany precyzyjnie naliczył powodowi wynagrodzenie za 31 godzin nadliczbowych. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania opinii co do niedopłaty dodatku za porę nocną. Spór w sprawie sprowadza się do kwestii, czy wiarę dać należy grafikom załączonym do pozwu, czy złożonym przez stronę pozwaną.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom, wyliczeniom i tabelom przedstawionym przez powoda, które to wiązały się z roszczeniem o zapłatę za nadgodziny. Wskazał, że grafiki te są niewiadomego pochodzenia – powód powołuje się na pomoc osoby trzeciej (prawnika) przy sporządzaniu załączników do pozwu. Zawierają ponadto rozbieżności co do danych w nich zawartych z danymi wskazanymi przez pozwanego w grafikach, które to zostały potwierdzone przez pracownika będącego koordynatorem i przez niego zatwierdzone.

Ponadto świadkowie zeznający w sprawie – także powołani przez powoda, byli zgodni w zeznaniach co do okoliczności, iż wynagrodzenia za nadgodziny w pozwanej spółce były wypłacane bądź zwracane w formie dni wolnych, co finalnie przesądziło w ocenie Sądu o braku wiarygodności dokumentów przedstawionych przez powoda.

Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne, jakoby powód nie miał możliwości wykorzystania urlopów, gdyż twierdzenia te były rozbieżne - po pierwsze z zeznaniami samego powoda, który zeznał, iż przebywał na urlopie podczas pracy u pozwanego (k. 344 odw. – 345), po drugie – z zeznaniami świadków, których powód informował o wyjazdach do sanatorium, po trzecie – z grafikami pracy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom ani wylaczeniom powoda dotyczącym pracy w porze nocnej ponad wymiar wykazany przez pozwanego. Nadto jak zeznali świadkowie J. S. i C. M., powód nie zawsze prawidłowo wykonywał swoje obowiązki, bo po prostu spał.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że powód dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy w oparciu o umowę na czas określony, zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej i ekwiwalentu za nieudzielony urlop oraz odszkodowania za wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów prawa.

Pozwana podnosiła, iż dodatek za pracę w porze nocnej powodowi nie przysługiwał gdyż został zawarty w wynagrodzeniu za pracę. Taka interpretacja przepisów zdaniem sądu w świetle art. 151⁸ § 1 kp. jest błędna. Polski ustawodawca wprowadził obligatoryjny dla wszystkich pracodawców dodatek za pracę w porze nocnej. Minimalna wysokość dodatku to 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość ta może być podwyższona w aktach wewnętrznych. Zdaniem Sądu Najwyższego regulacja dodatku za pracę w porze nocnej obejmuje przede wszystkim sytuacje, kiedy dana praca może być wykonywana także w dzień. Jeżeli ze swej istoty praca może być wykonywana tylko w nocy, przyjmuje się, że ustalona stawka zawiera już zawiera (a przynajmniej powinna zawierać) dodatek za pracę w porze nocnej. (Sławomir Driczinski. Komentarz do art.151(8) Kodeksu pracy. 2012.04.15.) Oznacza to, iż praca która może być wykonywana tylko w porze nocnej, powinna zawierać dodatek nocny w wynagrodzeniu, natomiast odnosząc się do pracy mogącej być wykonywaną tak w dzień, jak i w nocy pracodawca powinien taki dodatek wypłacać zgodnie z art. 151⁸ § 1 kp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 1975 r. I PZP 27/75). Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda różnicę pomiędzy kwotami należnego mu dodatku i kwotami wypłaconymi.

Na marginesie Sąd I instancji podkreślił, iż początkowo powód żądał zasądzenia roszczeń solidarnie od spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. oraz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. Formułując żądanie pozwu powód założył, iż doszło pomiędzy tymi podmiotami do przejęcia i idącego za nim przejęcia pracowników spółek na mocy art. 23¹ kp. i z tego też powodu powód pozwał obie spółki, jako odpowiedzialnie solidarnie. Podczas trwania procesu pełnomocnik z urzędu zrezygnował z żądania zaspokojenia roszczeń od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. i finalnie zażądał zasądzenia roszczeń od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., jako wyłącznie zobowiązanej (pismo z dnia 16 lutego 2015 roku – k. 362).

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód oparł swój pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 25¹ § 1. kp., który stanowi że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Sytuacja powoda przedstawiała się tak, iż w okresie od dnia 8 października 2010 roku do dnia 31 października 2013 roku pracował u pozwanego w oparciu o umowy na czas określony. Umowy były zawierane średnio co miesiąc.

Sąd I instancji podniósł, że w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2011 r. obowiązywała ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125/1035 ze zm.). W art. 13 ust.1 ustawa ta stanowi, iż okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Ponadto ust. 2 ww. artykułu stanowi, iż za kolejną

umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę okres obowiązywania umów powoda oraz fakt, iż ostatnia z umów pomiędzy stronami została zawarta w dniu 1 stycznia 2012 roku i trwała nieprzerwanie do dnia 31 października 2013 roku, nie uznał roszczenia powoda za zasadne, gdyż w jego ocenie ostatnią umowę należy traktować jako pierwszą umowę na czas określony, zawartą pomiędzy stronami stosunku pracy (art. 34 ust. 2 ustawy antykrzysowej), wobec czego oddalił powództwo w tym zakresie.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, iż samo ustalenie istnienia stosunku pracy jest bezprzedmiotowe (art. 189 kpc) i powód nie ma w nim interesu prawnego, skoro stosunek pracy istniał. Roszczenia powoda wyczerpują się w możliwości żądania wyłącznie odszkodowania, jeśliby uznać, iż umowa winna być wypowiedziana, jako zawarta na czas nieokreślony. Jednak z uwagi na obowiązujące przepisy powołanej ustawy „antykrzysowej”, oddaleniu podlegało także roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp.). Ostatnia umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki była zawarta.

Odnosząc się do roszczenia powoda dotyczącego zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych (opartego na treści art. 151 § 1 kp. art. 151¹ § 1 kp. oraz art. 151² kp.), Sąd I instancji, na podstawie zeznań świadków i rozbieżności wynikających z danych dostarczonych przez obie strony, odmówił wiarygodności dowodom na istnienie zaległości w wypłacie za godziny nadliczbowe powoda. Sąd I instancji podkreślił, że zeznania świadków zarówno strony powodowej, jak i pozwanej potwierdzają, iż wynagrodzenia te były wypłacane bądź oddawane w dniach wolnych od pracy. Ze względu na powyższe Sąd uznał za wiarygodne dokumenty w postaci grafików przedstawione przez pozwaną i oddalił roszczenie powoda w tym zakresie.

W zakresie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za nieudzielony urlop, mając na uwadze treść art. 152 kp art. 171 kp Sąd Rejonowy uznał za udowodniony fakt, że powodowi przysługiwał urlop, który wykorzystał, gdyż w zeznaniach sam przyznał, iż przebywał na urlopie w czasie pracy u pozwanej, w tym ponad 2 tygodnie w sanatorium (protokół – k. 345). Ponadto zeznania świadków obu stron były zgodne, iż urlopy można było wykorzystywać u pozwanej i nie było problemu z ich udzielaniem przez pozwaną. Z tego względu Sąd I instancji, uwzględniając argumentację pozwanej, nie widział podstaw do zasądzenia ekwiwalentu zgodnie z żądaniem powoda i oddalił powództwo również w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc. Ze względu na ciężką sytuację powoda i jego zły stan zdrowia wymagający leczenia, Sąd orzekł o nieobciążaniu powoda kosztami w części oddalonej powództwa.

Sąd przyznał pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2.214,00 złotych na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. 2013.490) powiększając stawkę o podatek VAT. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty głównej, jako nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w części oddalającej powództwo wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

a) naruszenie prawa materialnego:

- art. 13 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 198 k.p.c. poprzez uznanie, iż zawieranie przez powoda z (...) sp. z o.o. od dnia 8 października 2010 roku do dnia 31 października 2013 roku umów na czas określony nie skutkowało zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a w związku z czym powodowi nie przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

b) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, w szczególności:

- art. 233 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 229 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie niezgodnych z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki wniosków, w szczególności uznanie przez Sąd, iż grafiki załączone przez powoda są niewiadomego pochodzenia oraz z racji, iż zawierają rozbieżności co do danych w nich zawartych z danymi wskazanymi przez pozwanego nie zasługują na danie im wiary.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o:

a) zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez:

- ustalenie, iż łączący powoda i pozwanego (...) sp. z o.o. stosunek pracy jest stosunkiem pracy na czas nieokreślony,
- zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego (...) sp. z o.o. kwoty 4.960,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów prawa,
- zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. na rzecz powoda kwoty 18.536,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 1.014,96 zł z tytułu wyrównania dodatku za pracę w godzinach nocnych,
- zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego od (...) sp. z o.o. kwoty 2.600,32 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

b) przyznanie pełnomocnikowi powoda kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym podnosząc, iż koszty te nie zostały uiszczone w całości ani w części.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanych wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Chybionym jest apelacyjny zarzut naruszenia art. 13 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) w zw. z art. 45 § 1 k.p. w z zw. z art. 198 k.p.c. poprzez uznanie, iż zawieranie przez powoda z (...) sp. z o.o. od dnia 8 października 2010 roku do dnia 31 października 2013 roku umów na czas określony, nie skutkowało zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a w związku z czym powodowi nie przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Skarżący wywiódł, iż nieprzerwane zawieranie kolejnych umów na czas określony w okresie od dnia 8 października 2010 roku do dnia 31 października 2013 roku, wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego, skutkowało zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. W świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r. II PZP 2/14 przekroczenie 24 – miesięcznego okresu zatrudnienia o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne bowiem w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Apelujący wskazał też, iż wymieniona ustawa antykryzysowa została uchylona dopiero z dniem 21 listopada 2013 r. [art. 33 i art. 34 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. 2013 poz. 1291)]. W konsekwencji zaś uznania, że powód był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy na czas nieokreślony, pracodawca winien rozwiązać z nim umowę zachowując okres 3-miesięcznego wypowiedzenia,

czego nie uczynił. R. nie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów prawa dochodzone przez powoda jest więc w pełni uzasadnione.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż w istocie zgodnie z art. 13 ust. 1 nieobowiązującej już ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. W myśl ust. 2 tego przepisu za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Z kolei art. 34 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej stanowi, iż przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

W ocenie Sądu II instancji w oparciu o powyższe brak było jakichkolwiek podstaw do uznania, iż ostatnia z umów łączących powoda z pozwaną (...) sp. z o.o. była umową na czas nieokreślony. Podnieść należy, iż cytowany art. 34 ust. 1 ustawy antykryzysowej ograniczał wprost obowiązywanie regulacji z art. 13 ust. 1 tej ustawy do dnia 31 grudnia 2011 r. Wobec tego przyjęcie przez Sąd Rejonowy stanowiska, iż okres zatrudnienia powoda od chwili nawiązania stosunku pracy tj. 8 października 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. nie przekraczał wymaganego przez ustawę wymaganego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia i co za tym idzie nie skutkowało zawarciem stosunku prawnego na czas nieokreślony, było ze wszechmiar prawidłowe. Oceny w tym zakresie nie zmienia powołane przez skarżącego orzecznictwo Sądu Najwyższego. W rozpatrywanym bowiem przypadku, w odróżnieniu od okoliczności faktycznych sprawy, która była przedmiotem badania Sądu Najwyższego, nie doszło do naruszenia zakazu zawierania umów terminowych w okresie przekraczającym określoną ustawą antykryzysową granicę 24 miesięcy do dnia 31 grudnia 2011 r.

Nieistotne jest przy tym, iż stosunek powoda trwał nieprzerwanie do 31 października 2013 r., a ustawa antykryzysowa została uchylona dopiero z dniem 21 listopada 2013 r. Ograniczenie czasowe z art. 34 ust. 1 - do dnia 31 grudnia 2011 r. - było bowiem obowiązującym. Natomiast do umów terminowych zawartych przez powoda od dnia 1 stycznia 2012 r. w myśl art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej stosować należało art. 25¹ kp.

Art. 25¹. § 1 kp stanowi, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W okresie od 1 stycznia 2012 r. do chwili rozwiązania stosunku pracy w dniu 31 października 2013 r., powód miał zawarte kolejno dwie umowy terminowe. Wobec tego przyjęcie przez Sąd I instancji, iż umowę z dnia 1 stycznia 2012 r. należało traktować jako pierwszą (w rozumieniu art. 25¹ kp) zawartą pomiędzy stronami stosunku pracy na czas określony, na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej, znajdowało swe prawne uzasadnienie. Jednocześnie dostrzec należy, iż przepis art. 25¹ kp ogranicza swobodę woli stron w wielokrotnym zawieraniu umów o pracę na czas określony, a także w wielokrotnym przedłużaniu okresu ich obowiązywania poprzez tzw. aneksowanie umów, nie przewiduje zaś ograniczeń z uwagi na łączny czas obowiązywania umów na czas określony. Z mocy prawa, a więc bez konieczności składania odrębnych oświadczeń woli przez strony, przepis ten zrównuje w skutkach prawnych zawarcie dopiero trzeciej umowy na czas określony z nawiązaniem stosunku pracy na czas nieokreślony. Wynikające z przepisów art. 25¹ k.p. oraz art. 13 ustawy ograniczenia zawierania kolejnych umów na czas określony oparte są na innej metodzie (art. 25¹ k.p. wprowadza ograniczenia w zakresie możliwości zawierania kolejnych umów ze względu na ich ilość, z kolei w myśl art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej ogranicza łączną długość trwania tych umów do 24

miesiący bez względu na ich ilość). Nadto obie te regulacje różnią się przedmiotowym zakresem obowiązywania (we wskazanym art. 13 nie ma wyłączeń przewidzianych w art. 25¹ § 3 k.p.). Wobec tego wbrew twierdzeniom apelacji, z faktu zatrudnienia powoda w okresie od 8 października 2010 roku do 31 października 2013 r., w oparciu o szereg kolejnych umów na czas określony (jednakże w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 października 2013 r. w oparciu tylko o dwie takie umowy), nie sposób wyprowadzić korzystnych dla niego skutków prawnych, co do uznania ostatniej umowy za zawartą na czas nieokreślony. W konsekwencji także jego roszczenie o zapłatę odszkodowania, w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony, uznać należało za bezzasadne.

W ocenie Sądu II instancji brak jest także podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa procesowego art. 233 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 229 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie niezgodnych z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki wniosków, w szczególności poprzez odmowę wiarygodności grafikom przedstawionym przez powoda.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności wbrew twierdzeniom apelacji brak podstaw do uznania, iż powód pracował w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, wymiarze wskazanym w pozwie oraz nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie nie pozwalało na przyjęcie tezy głoszonej przez powoda, w związku z tym nie było podstaw przyznania mu dochodzonych przez niego roszczeń w wysokości wskazanej w przedstawionym przez niego wyliczeniu.

Uzasadniając powyższe wskazać należy, iż zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej w wymiarze objętym żądaniem.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód twierdził, iż wyliczeń dochodzonych należności (k. 13-16) dokonał przy pomocy prawnika w oparciu o grafiki sporządzone ręcznie (k. 312 -329). Niemniej jednak treść grafików

sporządzonych odręcznie, zarówno co do dat, jak i ilości godzin, nie koresponduje z wymiarem pracy przedstawionym przez powoda w załączonym do pozwu wyliczeniu. Nadto grafiki sporządzone przez powoda nie odnosiły się do całego okresu objętego pozwem. Powód twierdził, że jeżeli pewne okresy nie zostały ujęte w grafikach odręcznych, to notatki w tym przedmiocie wpisywał w prywatny kalendarz. Ten jednak nie został przedstawiony jako dowód w procesie. Nie sposób więc uznać, iż twierdzenia pozwu w tej materii, znajdowały jakiegokolwiek odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a co za tym idzie zasługiwały na uwzględnienie.

Znamiennym jest również, iż świadkowie potwierdzili obowiązywanie grafików przedstawionych przez pozwanego. Ponadto świadkowie przesłuchani w sprawie, w tym powołani przez samego powoda, potwierdzili fakt płacenia przez stronę pozwaną za godziny nadliczbowe, udzielania dni wolnych za pracę ponadwymiarową czy udzielania urlopów wypoczynkowych. Pozwana przedstawiła również spójną ewidencję czasu pracy powoda, która w procesie w żaden sposób nie została podważona, a wręcz potwierdzona przez świadka, jako ta, która była sporządzana na bieżąco. Zauważyć należy, iż tylko konsekwencją nierzetelności dokumentacji pracowniczej, jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). W rozpoznawanym przypadku ewidencja czasu pracy powoda przedstawiona przez pozwanego, wobec braku jakiegokolwiek wiarygodnych dowodów poddających w wątpliwość rzetelność jej zapisów, nie mogła zostać w żaden sposób pominięta przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powód, choć to na nim spoczywał w tej materii ciężar dowodu, w żaden sposób nawet nie uprawdopodobnił, że jej zapisy nie odzwierciedlają rzeczywistości. Należy zauważyć, iż powód np. twierdził, iż nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, ale jednocześnie był on w sanatorium – co potwierdzili, też zeznający w sprawie świadkowie. Mimo takiego stanowiska, apelujący nie wskazał żadnych podstaw tłumaczących jego nieobecność w pracy w tym okresie. Same twierdzenia powoda w tej materii, nie mogą być natomiast żadnym wyznacznikiem pozwalającym na poczynienie ustaleń faktycznych w sprawie. Podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695).

Ponadto mając na uwadze twierdzenia apelacji, co do rzekomo nieuprawnionej odmowy wiarygodności grafikom przedstawionym przez powoda, wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności, w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda oraz przedstawionych przez niego grafików nie podzielił oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz dokumentacji przedstawionej przez pozwanego. Skarżący natomiast

polemizując w apelacji z oceną Sądu I instancji, co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd ten działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do odpowiedniego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, braku opłacenia jego pracy w porze nocnej w wymiarze godzin przedstawionym przez stronę pozwaną oraz braku konieczności zapłaty przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Ponadto podnieść należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Reasumując żaden z zarzutów apelacji dotyczących, czy to naruszenia prawa materialnego czy procesowego, nie zasługiwał na uwzględnienie.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 kpc. Sąd Okręgowy uznał, iż trudna sytuacja życiowa powoda związana ze znacznym stopniem jego niepełnosprawności oraz jego subiektywne przekonanie o słuszności zgłoszonych w procesie roszczeń, stanowi przypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w powołanym przepisie.

Natomiast o zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za II instancję orzeczono na podstawie §15 i 16 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 3 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 ze zm) biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia, oddzielnie w stosunku do każdego z pozwanych oraz uwzględniając zwrot stawki podatku VAT.