

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lutego 2015r Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo W. M. skierowane przeciwko M. W. i A. K. (1) o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od pozwanego na rzecz każdego z pozwanych po 1800złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód W. M. był zatrudniony firmie (...) s.c. M. W. i A. K. (1) od 1 czerwca 2011 r. do 15 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę. Powód świadczył pracę polegającą na obsłudze składu (...).

W godzinach od 8 do 16 powód dokonywał w ramach stosunku pracy w siedzibie firmy w S. zgłoszeń (...) dla firmy (...) (pod koniec okresu zatrudnienia dla firmy (...)). Po powrocie do domu powód wykonywał tę samą pracę. W tym celu pracodawca wyposażył powoda w komputer służbowy. Powód logował się do systemu firmy (...) oraz do systemu (...) (...). Za pracę wykonywaną w domu powód otrzymywał od pozwanego kwotę 500 zł. netto. Przed powodem tę dodatkową pracę wykonywała Z. J.. W czasie urlopu powoda zastępowała B. K. (1). W firmie byli zatrudnieni inni pracownicy, którzy posiadali kompetencje do wykonywania tej pracy.

Pozwany A. K. zaproponował powodowi, aby podjął się wykonania zgłoszeń (...) na rzecz firmy (...) po godzinach pracy. Powód wyraził chęć, ustalono warunki finansowe. Powód nigdy nie zgłaszał pretensji do uciążliwości tej pracy, czy też wysokości wynagrodzenia. Wykonująca przed powodem zlecenie Z. J. zrezygnowała z tej pracy z uwagi na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą. Praca polegała na zarejestrowaniu w (...) (...) odprawy towaru. Z. J. podjęła się przed powodem dokonywania odpraw (...) dla firmy (...), na zapytanie pozwanego czy ktoś jest chętny na takie dodatkowe zajęcie. Pozwany powiedział, że jeśli nikt nie chce, to nie ma problemu, zleci tą pracę osobom spoza firmy. Pozwany zaproponował ją w pierwszej kolejności własnym pracownikom. Kiedy A. J. była w zaawansowanej ciąży doszły ją słuchy, że powód jest zainteresowany wykonywaniem dodatkowej pracy, więc świadek zgodził się na jej przekazanie. Powód podejmując się dodatkowego zajęcia wiedział od kolegów na czym ono polega. Wyraził zgodę na zaproponowane wynagrodzenie. Praca wykonywana przez powoda rano i wieczorem, choć tego samego rodzaju nie była ze sobą powiązana, mogły ją wykonywać inne osoby.

Żona powoda jest (...) i w poprzedniej sprawie pracowniczej pomiędzy stronami zeznała, że pomagała powodowi w spornej pracy.

Praca, którą powodowi powierzono nie wymagała szczególnych kwalifikacji. Pracownicy chętnie się jej podejmują. Pracodawca nie narzuca pracownikom obowiązku podjęcia się tej pracy. Pracownicy mogli odmówić jej podjęcia bez jakichkolwiek konsekwencji ze strony pracodawcy. Pracodawca nie narzucał w jakich godzinach praca ma być wykonywana. Chodziło o wykonanie konkretnej pracy. Z. nie jest jednoznaczne z rozpoczęciem wykonywania pracy. A. D. – S. w ramach stosunku pracy nie dokonywała odpraw (...) dla firmy (...). W razie urlopu osoba, która podjęła się dodatkowych odpraw (...) wskazywała osobę, która ją zastąpi i informowała o tym A. K.. Osoba zastępująca otrzymywała wynagrodzenie od osoby, która podjęła się dodatkowych odpraw (...). Po zalogowaniu się do systemu należało wykonywać czynności podjęcia odpraw w systemie. Pomiędzy podjęciami można było zająć się obowiązkami domowymi. Z. do systemu odbywało się pomiędzy godz. 17,30 a 18,00 a wylogowanie ok. 21 -22,00. Pozwany nie wydawał jakichkolwiek poleceń w związku z wykonywaniem tej pracy. Nie pytał czy była odprawa po godzinach. Ewentualne zastrzeżenia mogła zgłaszać firma (...) bezpośrednio do osoby dokonującej odpraw (...). Pracownicy, który wykonywali usługi dla firmy (...) po godzinie 16,00 otrzymywali telefon służbowy do kontaktu z tą firmą.

B. K. (1) zastępowała powoda w czasie urlopu zarówno w zakresie obowiązków pracowniczych jak i dodatkowej pracy wykonywanej po godzinach. Za pracę wykonywaną po godzinach otrzymywała wynagrodzenie od powoda. Zastępstwo powoda sprawiało świadkowi dużą trudność. B. K. czuła, że cała odpowiedzialność spoczywa na niej, była

przyzwyczajona do pracy w grupie, a tu pracowała sama, mogła korzystać z porad tylko telefonicznie. Zastępowanie powoda po godzinach, co również było bardzo czasochłonne.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda, że odmowa przyjęcia propozycji pracy dla firmy (...) w godzinach wieczornych wiązałaby się z rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę. Z dokonanych ustaleń wynika, że praca jakiej powód podjął się za dodatkowe wynagrodzenie nie była czasochłonna, a pracownicy zgłaszali się do niej na ochotnika. Pozwany mógł zlecić jej wykonywania zarówno własnym pracownikom, jak i osobom spoza firmy. W pierwszej kolejności proponował ją własnym pracownikom, bowiem był to dla nich dodatkowy zarobek, a warunki, na jakich była wykonywana, dogodne. Choć praca ta była tego samego rodzaju, co praca wykonywana przez powoda w ramach stosunku pracy, nie istniał żaden związek funkcjonalny pomiędzy czynnościami wykonywanymi przed i po godzinie 16. A. D. – S. oraz Z. J. wykonywały odprawy po godzinie 16,00 dla firmy (...), a w ramach stosunku pracy zajmowały się innymi czynnościami. Fakt, że powód odpraw takich dokonywał również w ramach stosunku pracy było dla niego dodatkowym ułatwieniem oraz zachętą do podjęcia się tegoż zajęcia. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że żona powoda jest agentem celnym, a zatem posiada rozeznanie w systemie (...) i mogła powodowi pomagać. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda, że wykonywanie dodatkowej pracy zabierało 3-4 godzinyienne. Powód przyznał, że w poprzedniej sprawie pracowniczej, jaką toczył przed tutejszym Sądem zeznał, że na tę pracę poświęcał 2-3 godzinyienne. Z zeznań świadków wynikało, że dodatkowa praca zajmowała ok. 2-3 godzin (zalogowanie do systemu), a i tak w międzyczasie można było odejść od komputera i zająć się własnymi sprawami. Wprawdzie świadek B. K. zeznała, że zlecona jej praca była bardzo czasochłonna, jednakże wykonywała ją incydentalnie, na zastępstwo, a zatem można spodziewać się, że nakład pracy świadka musiał być odpowiednio większy. Okoliczność, że praca ta nie była nadmiernie czasochłonna również przemawia za przyjęciem, że powód dobrowolnie podjął się jej wykonywania.

Sąd Rejonowy pominął materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz oddalił wnioski dowodowe zmierzające do szczegółowego wykazania czasu pracy powoda przy wykonywaniu odpraw (...) po godzinach pracy. Praca ta nie była wykonywana w ramach łączącego strony stosunku pracy, brak jest zatem podstaw do wyliczenia wynagrodzenia powoda jak za godziny nadliczbowe. Okoliczności te nie mają więc znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód dochodził dodatkowego wynagrodzenia za pracę świadczoną po godzinie 16,00 w domu, a polegającą na dokonywaniu odpraw (...) na rzecz firmy (...). Zgodnie z art. 22 § 1 i 1¹ i 1² 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. Wykonywanie przez powoda spornej dodatkowej pracy nie miało cech stosunku pracy. W istocie pomiędzy stronami doszło do zawarcia obok stosunku pracy ustnej umowy o świadczenie usług, na mocy której powód zobowiązał się dokonywać odpraw (...) po godzinie 16 dla firmy (...). Praca ta mogła być wykonywana przez dowolnego pracownika pozwanego bądź też przez osobę spoza firmy, nie wymagała ona specjalnych kwalifikacji, a jedynie zapoznania się z systemem (...). To, że powód zaproponował ją w pierwszej kolejności własnym pracownikom, było wyłącznie jego dobrą wolą. Pracownicy chętnie podejmowali się tego dodatkowego zajęcia, bowiem nie było ono czasochłonne, mogli wykonywać je w domu, podzlecać je innym osobom (np. współmałżonkowi). Pozwany nie sprawował nad powodem nadzoru, a ewentualne zastrzeżenia mogła zgłaszać firma (...) łącząc się z powodem za pośrednictwem telefonu, który oddawała do jego dyspozycji. W czasie wykonywania spornego zajęcia powód mógł odchodzić od komputera i zajmować się własnymi sprawami. Pozwany nie kontrolował sposobu wykonywania przez powoda pracy, ilości wykonanych odpraw. W czasie urlopu powód podzlecał tę pracę B. K. i sam wypłacał tej osobie wynagrodzenie.

Zgodnie z art. 151 § 1 pkt. 1 i 2 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i

rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Sąd Rejonowy podniósł, powód nie wykazał, ani nawet nie podnosił, że miały miejsce zdarzenia o których mowa w cytowanym przepisie. Podkreślił, że pozwany nie miał żadnego interesu, aby sporne zajęcie powierzyć własnym pracownikom. Brak było zatem szczególnych potrzeb pracodawcy, które są podstawą do zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie wydał powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, powód był zainteresowany podjęciem się tej dodatkowej pracy, przystał na zaproponowane wynagrodzenie i nigdy w czasie zatrudnienia nie zgłaszał, że nie chce jej wykonywać.

Sąd I instancji o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 2 ust. 1 i 2, § 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

W ustawowym terminie apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa. Zaskarżyła ona wyrok w całości tj. w zakresie pkt. I w przedmiocie oddalenia powództwa a w zakresie pkt. II i III w zakresie kosztów postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego w tym:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc przez rażąco sprzeczne z zasadami logiki, doświadczenia życiowego i materiałem dowodowym wyprowadzenie błędnego wniosku o zawarciu „umowy zlecenia”, pomiędzy stronami sporu, mimo, że umowa taka nie została nigdy zawarta, twierdzenie to nie zostało uprawdopodobnione jak i udowodnione, świadkowie i strona powodowa wprost wskazywali, że takie umowy nigdy nie zostały zawierane, i wobec znamienego faktu, że pozwani nie dołączyli żadnej umowy tego typu, zarówno zawartej z powodem jak i innymi pracownikami, a twierdzenie o zawarciu rzekomych umów było wyłącznie „czytelny co do celu”, nieprawdziwym twierdzeniem wykreowanym na potrzeby sporu, dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę,
2. naruszenie przepisów postępowania tj. 233 § 1 kpc poprzez sprzeczność ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie przez stwierdzenie, iż praca świadczona była na podstawie umowy zlecenia, oraz, że miała charakter inny niż praca wykonywana na podstawie umowy o pracę, mimo, że nie istniał żaden element różniący czynności wykonywane w ramach umowy o pracę w godzinach pracy 8-16 i następnie wieczorem do godz. 24., a pozwani skonstruowali tezy procesowe wyłącznie dla sanacji przed sądem procedury jaskrawo i czytelnie służącej obejściu przepisów prawa.
3. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego-dokumentów w postaci potwierdzeń przelewów z zaznaczonym oddzielnie dodatkiem 500 zł. z pominięciem reguł interpretacyjnych wynikających z art. 65 k.c., skutkiem czego sąd błędnie ustalił, iż doszło do zawarcia umowy zlecenia, ponad osnowę dokumentu, art. 233 k.p.c. oraz poprzez dowolną, w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód nie świadczył na rzecz pozwanych pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji gdy okoliczność ta wynika, między innymi, z zeznań świadków, pozwanych, i powoda, a różnice dotyczą wyłącznie czasu wykonywania tej pracy;
4. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj.

-niewskazanie m.in.: przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej znajdującym się dowodom w sprawie, wykazującym prawdziwość twierdzeń powoda,

-niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie w jakim sąd ustalił, jakoby praca wykonywana w domu nie wypełniała dyspozycji art. 22 kp, była odmienna i/lub wykonywana na innych niż stosunek pracy zasadach,

-niespójność i niejasność uzasadnienia skarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie uznania, iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe było wypłacone w całości w ramach umowy zlecenia, a reguły prawa pracy odnośnie godzin nadliczbowych nie mają w sprawie zastosowania, oraz uznaniu iż wynagrodzenie to jest wystarczające.

5. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 232 i 233 § 1 kpc przez oddalenie wniosków dowodowych służących wykazaniu zasadności twierdzeń powoda co do rzeczywistego, co do dnia czasu pracy ponad godziny pracy,

6. rażące naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

-art. 22 § 1, § 1¹ § 1² kp poprzez ich niewłaściwą wykładnię i niezastosowanie - art. 22 § 1² mimo że zachodziły ku temu konieczne i pełne przesłanki, i poprzez przyjęcie, iż powód nie świadczył pracy, lecz wykonywał umowę zlecenia.

-art. 151 i art. 151¹ - ⁸ kp poprzez ich niezastosowanie, mimo że zachodziły ku temu konieczne i pełne przesłanki, poprzez przyjęcie, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonej przez powoda oraz w porze nocnej, nie przysługiwał powodowi,

7. naruszenia art. 227, 229, 231, oraz 233 § 1 i 2 kpc i art. 316 kpc skutkujące nierozpoznanie istoty sprawy,

8. naruszenie art. 6 kc w zw. z art. 232 § 1 kpc poprzez nieuzasadnione obciążenie powoda ciężarem dowodu na okoliczność wyliczenia wysokości roszczenia, w tym za pomocą opinii biegłego, mimo, że w tej sytuacji prawnej i faktycznej ciężar ten obarczał pozwanych,

W oparciu o powyższe zarzuty apelujący wniosł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa w całości, i zasądzenie od pozwanej kwoty 45.672,45 zł., jak w powództwie, zmianę postanowień w zakresie kosztów postępowania stosownie do treści zmienionego wyroku oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej, w razie uznania przez Sąd, że zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego, w zakresie wysokości dochodzonego roszczenia strona wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia Sądowi I instancji, uchylenie postanowień w zakresie kosztów postępowania i orzeczenie o nich przy ponownym rozstrzygnięciu sprawy, o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W rozbudowanym uzasadnieniu apelujący podniósł, iż Sąd I instancji, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu i poczynionym przez siebie ustaleniom błędnie przyjął, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, lecz na podstawie ustnej „umowy zlecenia”, za ryczałtowe wynagrodzenie w wysokości 500 zł., niezależne od ilości i czasu pracy wykonywanej w ramach rzekomej „umowy zlecenia”.

Według apelującego Sąd I instancji błędnie ustalił, że „umowa zlecenia” w ogóle była zawarta - mimo, że: pozwani nigdy nie przedstawili jej w formie pisemnej, co jest oczywistym (mimo braku rygoru formy pisemnej) obowiązkiem i działaniem pracodawcy, choćby dla ochrony jego interesu, w razie kwestionowania umowy przez organy inspekcji pracy, pozwani nie przedstawili żadnych akt pracowniczych i rozliczeń ubezpieczeniowych wskazujących na posługiwanie się, lub choćby nawiązujących do istnienia umowy zlecenia z pracownikiem, co musiałoby być odzwierciedlone w dokumentach kadrowych, ubezpieczeniowych lub podatkowych powód jednoznacznie wskazywał, że nigdy taka umowa nie została zawarta, świadkowie, w tym powołanie przez stronę pozwaną, nie potwierdzili zawarcia takiej umowy z powodem, co więcej również zaprzeczyli istnieniu takich umów,

Nadto według strony powodowej Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż czynności wykonywane przez powoda w domu, rzekomo na podstawie „umowy zlecenia”, różniły się od tych jakie miał obowiązek wykonywać w ramach stosunku pracy, mimo, że obowiązki powoda i czynności wykonywane ponad normy czasu pracy były w 100 % tożsame z jego

obowiązkami pracowniczymi - dokonywanie zgłoszeń (...), były wykonywane pod kierownictwem, na polecenie, na rzecz pracodawcy, i w miejscu przez niego wskazanym wyczerpując wszelkie elementy stosunku pracy.

Strona powodowa stwierdziła, że niewłaściwe są twierdzenia Sądu, iż powód nie był pracowniczo podporządkowany pracodawcy przy wykonywaniu powierzonych mu czynności, gdyż „ wykonywał je w domu, bez nadzoru i podległości pracodawcy”. Według apelującego stanowisko Sądu I instancji wobec ustalenia w tym stanie faktycznym desygnatu pojęcia „pod kierownictwem” jest rażąco błędne. gdyż utrwalone orzecznictwo wskazuje, że „pod kierownictwem” pracodawcy, oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128). Według apelującego ustalenie, iż nie występował między stronami element podległości jest jaskrawym naruszeniem zasad logiki i naruszeniem prawa materialnego przez błędna jego wykładnię. W takiej sytuacji twierdzenia Sądu Rejonowego o braku wszystkich elementów stosunku pracy w pracy wykonywanej w domu jest zdaniem strony apelującej całkowicie *contra legem*.

Według strony powodowej powód wykonywał pracę tożsamą z pracą wykonywaną w zakładzie pracy na wyraźne żądanie pracodawcy a praca wykonywana przez W. M. wykonywana była ponad obowiązujące u pozwanych normy czasu pracy i łączyła się z pracą w porze nocnej.

Strona powodowa przywołując liczne orzeczenia Sądu Najwyższego stwierdziła, że wykonywanie takiej samej rodzajowo pracy co określona w umowie o pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych .

Apelujący podniósł również, że powód wykazał wysokość składników roszczenia. Według strony powodowej Sąd bezzasadnie oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w sytuacji gdy taki wniosek był zasadny i powołany na okoliczność wyliczenia czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych w okresie za który dochodzi roszczeń. Strona apelująca podniosła również, iż pracodawca nie zanegował prawidłowości wyliczeń powoda a ponieważ uchybił obowiązkowi prowadzenia ewidencji czasu pracy to wyliczenia sporządzone przez powoda powalają na merytoryczne rozstrzygnięcie przez Sąd II instancji. Nadto podniesiono, że Sąd wbrew prawu oddalił istotne dla rozstrzygnięcia wnioski dowodowe co spowodowało, że nie rozpoznał istoty sprawy.

Na rozprawie przed Sądem II instancji strona powodowa podtrzymała złożoną apelację zaś strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył.

Apelacja jedynie w zakresie zarzutów dotyczących rozstrzygnięcia o kosztach procesu zasługuje na uwzględnienie.

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu w niniejszej sprawie ma ustalenie czy powód świadczył pracę w okresie objętym sporem po godzinie 16 w ramach łączącego strony stosunku pracy czy też doszło do zawarcia przez strony odrębnej umowy o charakterze cywilnoprawnym.

Przypomnieć należy, iż w przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W sytuacji gdy zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający(patrz

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (patrz: wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r. I PKN 191/98 OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449, wyrok SN z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Niektóre cechy (elementy) umowy są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (patrz: wyrok SN z dnia 28 października 1998 r.-I PKN 416/98 OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Znaczenie obowiązku osobistego wykonywania pracy przez pracownika podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 1998 r. I PKN 458/98 OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 94. W wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10 LEX nr 602668 Sąd Najwyższy stwierdził, iż w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania.

Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji wykonywanie przez powoda spornej dodatkowej pracy nie może nie miało cech pozwalających na przyjęcie, iż praca ta była świadczona w ramach stosunku pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika, iż doszło między stronami do nawiązania, istniejącego niezależnie od łączącego strony stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnego, który nie nosił cech stosunku pracy.

Przypomnieć należy, iż powód po godzinach pracy u strony pozwanej, po przyjeździe do domu dokonywał zgłoszeń (...) na rzecz firmy (...) - klienta swego pracodawcy. Powód logował się do systemu firmy (...) i do systemu (...) (...). Czynności te były tożsame z czynnościami wykonywanymi przez powoda w godzinach pracy u strony pozwanej. Jednak w czasie urlopu W. M. był zastępowany przez B. K. (1). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż to powód wskazywał osobę (B. K. (1)), która go będzie zastępowała w czasie urlopu, ustalał z nią stawkę i to on wypłacał jej wynagrodzenie. Za prace wykonywane w zastępstwie urlopującego powoda w ramach stosunku pracy osobom go zastępującym płacił pracodawca. Nadto jak zeznał sam powód w czynnościach wykonywanych po godzinach zastępowany był również przez żonę - jak zeznał „żona pomagała” mu. Przywołane powyżej okoliczności pozwalały Sądowi I instancji na przyjęcie, iż czynności objęte sporem nie mogą być uznane za czynności wykonywane w

ramach stosunku pracy gdyż nie występował fundamentalny element stosunku pracy jakim jest obowiązek osobistego świadczenia pracy. Skoro powód nie wykonywał spornych czynności w ramach stosunku pracy to nie może być mowy o pracy w godzinach nadliczbowych a w konsekwencji o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

W świetle powyższych rozważań uznać należy podniesione przez stronę powodową zarzuty naruszenia przepisu art. 22 § 1 kp, 22 § 1¹ kp, 22 § 1² kp oraz przepisów art. 151 i 151¹⁻⁸ kp za niezasadne.

Również nie zasługują na uwzględnienie zarzuty naruszenia przepisów art.232, 233§1 kpc i art. 328§2 kpc.

Zgodnie z treścią art. 233kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

Dla skuteczności podniesienia zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 k.p.c. nie wystarcza odwołanie się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, czy też przedstawienie własnej oceny materiału dowodowego lub przekonanie skarżącego o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących ustalenia i rozumowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Jeżeli bowiem 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 materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku sygn. akt: IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt: II CKN 817/00).

Strona powodowa, dokonując własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wskazała jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania, czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny, w oparciu o który wydał zaskarżone orzeczenie.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd I instancji nie dokonał ustalenia, iż między stronami doszło do zawarcia umowy zlecenia. Sąd stwierdził, że doszło między stronami do zawarcia, w formie ustnej, umowy na świadczenie

usług. Jak sama strona powodowa przyznaje do zawarcia umowy tego typu nie jest wymagana forma pisemna. Wbrew twierdzeniom apelującego, jak już wykazano wyżej, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że sporne czynności były wykonywane w ramach łączącego strony stosunku pracy gdyż nie występował fundamentalny element stosunku pracy – obowiązek osobistego świadczenia pracy. Okoliczność ta wynika wprost z zeznań powoda i B. K. (1). Skoro tak nie ma podstaw do postawienia Sądowi Rejonowemu zarzutu dokonania błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego a zwłaszcza znajdujących się w aktach sprawy dokumentów w postaci przelewów.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd Rejonowy wyjaśnił dlaczego pominął dokumenty zgromadzone w aktach i dlaczego oddalił wnioski dowodowe. Te decyzje procesowe są ze wszech miar uzasadnione w świetle poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń dotyczących rodzaju stosunku prawnego łączącego strony w zakresie czynności objętych sporem. Wbrew twierdzeniom i zarzutom apelującego Sąd Rejonowy wskazał i przekonująco wyjaśnił dlaczego na podstawie art. 22kp i dalszych przepisów, spornych czynności nie można uznać za wykonywanych w ramach łączącego strony stosunku pracy. Również wyjaśnił dlaczego powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wprost wskazał, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych gdyż potrzeba ich świadczenia nie zaistniała po stronie pozwanej z uwagi na łączącą strony umowę cywilnoprawną. Z uwagi na oczywistość zaistniałej sytuacji nie było potrzeby dokonywania złożonego wywodu prawnego. Nie może zatem być mowy o naruszeniu przepisu art. 328§2 kpc, art. 232 i 233§1 kpc.

Sąd Rejonowy wydał co do zasady właściwy wyrok biorąc pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Nie można zatem uznać, iż nie rozpoznał on istoty sprawy gdyż przesłankowo dokonał oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony w zakresie spornych czynności i w konsekwencji ocenił zasadność roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie może zatem być mowy o naruszeniu ani przepisu art. 316 kpc, 227, 229 czy też art. 233§1 i 2 kpc.

Chybiony również jest zarzut naruszenia art. 6 kc w zw. z art. 232 §1 kpc. Wobec prawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że strony nie łączył stosunek pracy na pracodawcy nie ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda w zakresie czynności objętych sporem. Prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, że to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, iż w ramach łączącego strony stosunku pracy istniała potrzeba świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Wbrew twierdzeniom apelującego, w takiej sytuacji, to na stronie powodowej spoczywał obowiązek wykazania wszelkich okoliczności dotyczących rzekomego świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych w tym również wysokości rzekomo należnego wynagrodzenia. Powód temu obowiązkowi nie sprostał a przedstawione przez niego dowody dotyczyły czynności wykonywanych przez niego na podstawie stosunku prawnego nie będącego stosunkiem pracy i nie dawały podstawy do zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w ramach łączącego strony stosunku pracy.

Dla porządku należy podnieść, że strona powodowa w trakcie procesu nie zgłosiła wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego. Zawarty w pkt 12 pozwu zapis, iż strona zastrzega sobie prawo do złożenia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości i prawa pracy nie może być potraktowany jako zgłoszenie takiego wniosku. W ten sam sposób należy ocenić wystąpienie strony powodowej na rozprawie w dniu 10 lutego 2015r, w którym stwierdziła ona, że „złoży wniosek o przesłuchanie dwóch kolejnych świadków”.

Jedynym zarzutem apelującego zasługującym na uwzględnienie jest zarzut dotyczący rozstrzygnięć w zakresie kosztów procesu.

Pozwanych M. W. i A. K. (1) łączy umowa spółki cywilnej. Strona powodowa domagała się zasądzenia żądanej kwoty od pozwanych solidarnie jako współników spółki cywilnej. Zgodnie z art. 864 kc. w zw. z art. 300 kp za zobowiązania spółki (cywilnej) współnicy odpowiedzialni są solidarnie. W takiej sytuacji po stronie pozwanej istniało współuczestnictwo materialne konieczne (patrz wyrok Sądu Najwyższego I PKN 77/96 OSNAPiUS 1997 nr 18 poz. 340, Monitor Prawniczy 1997/11/453). Zgodnie zatem z art. 105 §2 kpc na powodzie ciążył obowiązek zwrotu pozwany

kosztów procesu na zasadach solidarności. Dlatego też Sąd na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt II i III i zasądził od W. M. solidarnie na rzecz pozwanych M. W. i A. K. (1) prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. W., A (...) spółka cywilna w Ł. kwotę 1800 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tej kwoty została ustalona na podstawie §12 pkt 5 w zw. z §6 pkt 5 Rozporządzenia 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(t.j. Dz.U z 2013 poz. 461 ze zm).

W pozostałym zaś zakresie, z przyczyn przywołanych wyżej, na podstawie art. 385 kpc Sąd zmuszony był oddalić apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 100 kpc. Strona powodowa wygrała proces jedynie w nieznacznej części dlatego też Sąd nałożył na nią obowiązek zwrotu wszystkich kosztów. Na koszty te w trakcie postępowania przed Sądem II instancji złożyły się tylko koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie § 13 ust. 1 pkt 1 w związku z § 6 pkt 5 Rozporządzenia 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(t.j. Dz.U z 2013 poz. 461 ze zm).

Mając na uwadze powyższe należało orzec jak w wyroku.

Przewodnicząca Sędziowie