

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 listopada 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. S. (1) przeciwko S. G. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy w związku ze sprzeciwem strony pozwanej od wyroku zaocznego z dnia 17 grudnia 2021 r. wydanego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie XP 1021/20

1. uchylił wyrok zaoczny z dnia 17 grudnia 2021 r. w sprawie X P 1021/20 w punkcie 1 w części obejmującej okresy: - od 08 do 15 września 2008 r., od 17 sierpnia 2009 r. do 13 listopada 2009 r. i od 26 kwietnia 2011 r. do 30 lipca 2011 r.;
2. umarzył postępowanie w sprawie we wskazanym powyżej zakresie;
3. w pozostałej części, utrzymał w mocy wyrok zaoczny z dnia 17 grudnia 2021 r. wydany przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie XP 1021/20;
4. obciążył i nakazał wypłacić z rachunku Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego R. P. kwotę 174,70 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z urzędu.

Powyższy wyrok został wydany po ustaleniu przez Sąd Rejonowy, iż pozwany w spornych okresach prowadził działalność gospodarczą.

Pomagał mu w tym brat-A. (doradzał np. w sprawach zatrudniania pracowników; kierował ich pracą, organizował działalność w terenie). Pozwany zajmował się stroną finansową działalności.

Powód przed 2007r. był zgłaszany do ubezpieczeń społecznych jako pracownik, m.in. przez ok. 3 miesiące w 1999r; przez ok. 1 miesiąc w 2003r; przez ok. 3 miesiące w 2005r.

W zw. z ogłoszeniem prasowym pozwanego o poszukiwaniu kierowcy, powód nawiązał z nim telefoniczny kontakt. Powód - z zawodu kierowca-nie miał wówczas pracy (był zarejestrowany jako bezrobotny). Strony umówiły się na spotkanie w Ł., na Al. (...), niedaleko dworca PKP, w pobliżu garaży. Powód i pozwany spotkali się w jednym z nich i rozmawiali o warunkach zatrudnienia. Pozwany pytał powoda o wykształcenie i doświadczenie zawodowe; rozmawiał o stawce wynagrodzenia, o pracy w terenie, o tym, że ma cztery samochody i zarejestruje powoda jako pracownika. W dniu spotkania strony nie wymieniały między sobą, ani nie podpisywały żadnej dokumentacji. Pozwany nie domagał się świadectw pracy ani orzeczeń lekarskich, które powód miał wykonane i aktualne, w zw. z tym, że wcześniej pracował jako kierowca.

Rozmowa miała miejsce w środku tygodnia, a powód miał zacząć pracę od najbliższego poniedziałku.

W w/w dniu strony zawarły w sposób dorozumiany umowę o pracę na czas od 01 kwietnia 2007r.

Pozwany nie potwierdził na piśmie ustalonych warunków zatrudnienia powoda.

S. G. obiecywał jednak powodowi, że dopełni formalności i powód zostanie zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Na początku zatrudnienia, powód wykonywał pracę przy budowie autostrady w okolicach I.. Pozwany był tam podwykonawcą (...) firmy. Praca powoda polegała na wożeniu dla pozwanego (...) M.-em/ kruszywa. Roboty wykonywano na niezabudowanym terenie. Oprócz powoda pracował tam brat pozwanego- A. i krótko- jeszcze jedna osoba o imieniu M. /potem inny kierowca na to miejsce/, a także S. S. (1). W sumie pracowały 4 osoby. Pracownicy na weekendy mieli jeździć do domu na koszt pozwanego. W praktyce, z uwagi na ceny paliwa, robili to co 2-3 tygodnie.

Pozwany nie wywiązał się z obietnic wobec powoda, że zgłosi go do ubezpieczeń jako pracownika. Mimo to, powód nieprzerwanie świadczył pracę dla pozwanego, do pewnego momentu nie zdając sobie sprawy z tego, że S. G. nie odprowadza za niego składek na ubezpieczenia ani zaliczek na podatek.

W okresie od 01 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2012 r. powód pracował dla pozwanego jako kierowca - operator wywrotki, a pracę świadczył na terenie różnych budów, na których S. G. był podwykonawcą firm wybranych przez generalnego inwestora. Powód, nie korzystał wtedy z urlopów wypoczynkowych, zwolnień lekarskich, a dni wolne od pracy miał tylko w niedziele. Wywrotka pozwanego zazwyczaj była potrzebna na terenie robót, a powód i tak znajdował się na miejscu, ewentualnie w pobliżu /z dala od miejsca stałego zamieszkania, do którego pozwany odwoził pracowników sporadycznie/. Wykorzystywał więc ten czas na pracę -kierowanie wywrotką pozwanego i na jego rzecz. Powód preferował jazdę jednym i tym samym autem. Wywrotki pozwanego były stare. Na terenach robót nie uruchamiano w nich tachografów.

Pozwany zazwyczaj był podwykonawcą różnych firm budowlanych pracujących na danym terenie dla głównego Inwestora, np. przy budowie autostrady (...) w okolicach I. jako podwykonawca (...) firmy (...); przy budowie autostrady (...) w okolicach Ł.; przy budowie obwodnicy P.. Pomiędzy w/w miejscami robót drogowych powód nie miał przerw w pracy u pozwanego.

Na terenach objętych w/w pracami budowlanymi usługi dla Inwestora wykonywały różne podmioty, dla których z kolei pracowało wiele różnych osób-podmiotów gospodarczych- jako dalszych podwykonawców poszczególnych składowych części robót. Obszar, na którym należało wykonać roboty, wskazywali podwykonawcom /np. pozwanemu, a w razie nieobecności- jego bratu A./ kierownicy i majstrowie poszczególnych odcinków z firm wybranych przez Inwestora. Osoby te kontrolowały postęp prac firm podwykonawców, np. pozwanego /wykonującego wywrotką transport kruszyw /. Powód nie ustalał z przedstawicielami w/w wykonawców /podzlecających część prac pozwanemu/ warunków pracy; nie znał imion i nazwisk w/w osób, ponieważ nie przedstawiali się i reprezentowali szereg różnych firm realizujących całą inwestycję /(...)/.

Obszary objęte pracami były rozległe; roboty obejmowały budowę dróg i autostrad.

Powód na każdej z opisywanych budów pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozwany to akceptował. A. S. zawsze był dyspozycyjny, nie opuszczał terenu budowy, w razie potrzeby zastępował innych kierowców pozwanego, nawet kosztem czasu odpoczynku. Powód nie pracował dla innych firm, poza czasem objętym umowami wskazanymi przez ZUS. Aby, korzystać z opieki zdrowotnej /np. z usług stomatologicznych/, nie dysponując pisemnym potwierdzeniem zatrudnienia u pozwanego ani dowodami objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym, okresowo tj. od 23 stycznia 2007 r. do 02 stycznia 2008 r.; 10 lutego 2009 r. do 12 sierpnia 2009 r.; 11 stycznia 2010 r. do 15 lutego 2010 r.; 01 czerwca 2010 r. do 14 września 2010 r.; 22 lutego 2011 r. do 29 lipca 2013 r., powód utrzymywał rejestrację w UP i status bezrobotnego bez prawa do zasiłku.

Początkowo, pozwany dysponował czterema wywrotkami obsługiwanymi przez różne osoby, a pod koniec 2007r sprzedał dwie z nich marki M. /zostały dwa M./. Wówczas, kierowcy obsługiwali na zmianę dwie pozostałe wywrotki. Zwykle przewozili nimi piasek, ewentualnie inne materiały.

W okolicach Ł. oprócz powoda wywrotkę pozwanego obsługiwał również inny kierowca, np. brat pozwanego. Kierowcy pracowali tutaj na dwie zmiany, każdy po 12 h, na samochodzie-wywrotce marki M.. W tym miejscu, organizacja pracy powoda była taka sama jak pod I.. Pozwany płacił także za nadgodziny; zapewniał nocleg w przyczepie kempingowej (zazwyczaj dwie osoby spały, a dwie jeździły na terenie budowy; jak powód spał, wywrotką jeździł drugi kierowca i odwrotnie). W tym przypadku, inne firmy wykonawcy miały na terenie budowy własnych pracowników, którzy mówili pozwanemu i jego bratu, w jakim miejscu należy wozić materiały.

Za pracę powód zawsze otrzymywał od pozwanego gotówkę; nie raz z opóźnieniem z uwagi na terminy zapłaty na rzecz pozwanego przez podzlecających wykonawców Inwestora. Powód, nie potwierdzał podpisem odbioru gotówki / pozwany tego nie wymagał/.

Z czasem wzbudziło to podejrzenia i powód sprawdził, czy pracodawca formalnie zgłosił go jako pracownika. Okazało się, że tak nie jest, a sytuacja dotyczyła także innych osób pracujących wówczas dla pozwanego. Nie tylko powód bezskutecznie upominał się o potwierdzenie zatrudnienia na piśmie /podpisanie umowy o pracę/.

Powód groził wtedy, że nie stawi się do pracy. Pozwany ponownie obiecywał, że dopełni formalności. Z obietnic nie wywiązał się, a po pewnym czasie zaczął zalegać z wypłatami.

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło ok. 3500 zł netto. Do tego pozwany wypłacał „delegacje”-miesięcznie ok. 1000-2000 zł netto na zwiększone koszty utrzymania poza miejscem zamieszkania /w okresie pracy w I./ oraz z tytułu pracy ponad normy. Powód traktował to jako diety i wypłatę za nadgodziny. Gotówki nie wpłacał na rachunek bankowy; przeznaczał ją na bieżące wydatki.

W spornym okresie pozwany płacił kierowcom wg. stawki godzinowej ok. 12 zł za 1 h albo wg. dniówki-100 zł za 8h pracy, albo stawkę za cały kurs /zależną od długości odcinka i rodzaju ładunku/.

Liczbę dodatkowych godzin pracy powoda podawał pozwanemu brat. Na tej podstawie S. G. wypłacał „wypracowane” kwoty.

Pozwany przekazał pracownikom dokumentację dotyczącą 16 tonowych wywrotek i nie przebywał na stałe na terenach budowy.

Pracę na miejscu, organizował i nadzorował dla pozwanego, jego brat -A.. Brat pozwanego – w imieniu i na rzecz pozwanego prowadzącego firmę budowlano-transportową, polecał powodowi: co, gdzie i kiedy ma zrobić, a także sam wykonywał takie prace, jak powód.

Pozwany także wydawał powodowi polecenia dotyczące pracy, organizował i kontrolował pracę na opisywanych budowach.

Powód wpisywał na karcie pojazdu, np. godzinę przyjazdu na wyznaczone miejsce i odjazdu z ładunkiem. Karty zbierał pozwany i przechowywał na terenie biura księgowego obsługującego jego firmę.

Brat pozwanego - A. G. (1)- przebywał na budowach całą dobę; nocował z kierowcami; pracował w tym samym miejscu i czasie, nadzorował ich pracę.

Powód samodzielnie nie decydował kiedy i jaką pracę ma wykonać (w szczególności, na którym odcinku i w jakich godzinach).

W pewnym okresie (na początku zatrudnienia u pozwanego) z powodem pracował także S. M. (1). Pracę znalazł przez innego kierowcę. Pozwany wydawał mu polecenia; wysyłał informacje sms-mi-gdzie, co i jak ma zrobić. S. M. liczył na umowę o pracę, ale pozwany nie wypłacał wynagrodzenia zgodnego z ustaleniami. Kierowca szybko zrezygnował więc z pracy u pozwanego.

Praca przy obsłudze wywrotki była ciężka, choćby z uwagi na różne warunki atmosferyczne, skrajne temperatury otoczenia, hałas, niski komfort pracy i długi czas pracy oraz jej tempo. Wiele osób szybko z niej zrezygnowało.

Pozwany nie raz zapewniał powodowi posiłki oraz noclegi w pobliżu miejsca robót, a w razie konieczności dowoził własnym samochodem z miejsca noclegu (2,5 tonowym żółtym M.), np. podczas robót drogowych w okolicach I. (wtedy dowoził powoda i inne osoby na noclegi do znajdujących się w okolicy zabudowań po PGR-ze, a wyżywienie powód zapewniał sobie sam).

Powód wykonywał jeszcze prace dla pozwanego w okolicach P., przy budowie obwodnicy, około 2 lata od 2010r. W tym przypadku, pracownicy nocowali w miejscach zamieszkania /powód w Ł./. Do pracy i z powrotem dojeżdżali samochodem pozwanego. Kierował powód albo brat pozwanego. W sumie pracowało tam dla pozwanego 3-ch kierowców /w tym brat pozwanego/.

Od 2010r powód nadal świadczył pracę dla pozwanego w takiej samej organizacji jak i wcześniej, tj. w dni robocze po ok. 12 godzin, a także w niektóre soboty po ok. 10 h.

W 2008r- od 08 września do 15 września powód wykonał pracę zleconą dla A. S., za którą otrzymał 500 zł brutto wynagrodzenia. W okresie od 17 sierpnia 2009r do 13 listopada 2009r powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. i otrzymał wynagrodzenie za pracę -3652,12 zł netto. Z kolei od 26 kwietnia do 30 lipca 2011 r. powód wykonał zlecenie dla „(...) i uzyskał wynagrodzenie 3406,05 zł netto.

Powód nie miał obowiązku podpisywania u pozwanego list obecności, ani innych dokumentów. Nikt -poza bratem pozwanego- nie rejestrował jego czasu pracy; powód nie otrzymywał od pozwanego druków PIT-11 i nie rozliczał się z Urzędem Skarbowym.

W końcowym okresie zatrudniania powoda, pozwany co raz częściej zalegał z wypłatami; twierdził, że drożeje paliwo, a stare samochody często się psują; że wykonawcy robót, z którymi współpracował ,nie płacą. Pozwany tłumaczył jeszcze, że z czasem warunki pracy będą lepsze, ale powód już nie wierzył.

W zw. z powyższym, w odwecie, powód zgłaszał nieprawidłowości w firmie pozwanego /np. przechowywanie paliwa w plastikowych pojemnikach, jazdę niesprawnymi, niedopuszczonymi do ruchu samochodami/, a wnioski i skargi słał do różnych instytucji, np. do PIP, Inspekcji Transportu Drogowego. W następstwie prowadzonych kontroli pozwany otrzymywał kary pieniężne.

Powód w dniu 26 stycznia 2012r wystąpił do tutejszego Sądu z pozwem, w którym domagał się od pozwanego za okres od 01 sierpnia 2011 r. do 17 listopada 2011 r. zaległego wynagrodzenia za pracę, za nadgodziny, za pracę w nocy, za delegacje służbowe- w sumie w kwocie ponad 13.000 zł. Postępowanie toczyło się pod sygn. akt XIP 69/12. Strony „zawarły” w nim ugodę /ustnie, przed salą rozpraw, nie potwierdzoną na piśmie/, na mocy, której pozwany zapłacił powodowi 5000 zł netto /gotówką, w dniu rozprawy, na korytarzu Sądu, w obecności pełnomocnika, dalej twierdząc, że powoda nie zna/. W zw. z powyższym, za zgodą pozwanego, w tym samym dniu – 21 marca 2012 r. A. S. wycofał pozew, a postępowanie w sprawie umorzono.

Po zakończeniu sprawy sądowej relacje między stronami były napięte; pozwany miał do powoda pretensje, a powód obawiał się S. G.. Po ugodzie, powód z dniem 31 marca 2012r, zrezygnował więc z pracy u pozwanego. Oświadczył to bez potwierdzania na piśmie.

S. G. nie wzywał później powoda do pracy; nie wydawał mu żadnych dokumentów. Powód nie otrzymał świadectwa pracy za okres zatrudnienia u pozwanego. Aby, utrzymać się, powód dalej pracował jako kierowca, a z czasem nabył prawo do emerytury /w 2022 r. otrzymywał z tego tytułu 1800 zł netto/.

Ponownie, jako pracownika, powoda zgłaszano do ubezpieczeń społecznych w latach 2013 r.-2014 r.; a jako zleceniobiorcę w roku 2016 r. i 2019 r.

W 2015 r., 2018 r. i 2020 r. powód składał do ZUS wnioski o emeryturę, zwieńczone jej przyznaniem dopiero w 2020 r. /po 3-m wniosku/. W zw. z brakiem świadectw pracy do okresu składkowego nie zaliczono powodowi, m.in. pracy dla pozwanego. Wtedy, powód zdecydował się na kolejny pozew.

W tak ustalonym stanie faktycznym, w oparciu o obowiązujące przepisy i zebrane w sprawie dowody, po rozważeniu argumentacji stron Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zmodyfikowanym kształcie, uwzględnionym w wyroku końcowym.

Twierdzenia powoda, że w okresach objętych ostatecznym żądaniem, tj. od:

-1 kwietnia 2007 r. do 7 września 2008 r.;

-16 września 2008 r. do 16 sierpnia 2009 r.;

-14 listopada 2009 r. do 25 kwietnia 2011 r.;

-31 lipca 2011 r. do 31 marca 2012 r. strony łączył stosunek pracy, okazały się uzasadnione.

Logiczna ocena zebranych dowodów i wnioski z nich płynące, w zestawieniu z doświadczeniem uzyskanym w toku rozpoznawania wielu spraw o zbliżonym stanie faktycznym i tożsamyh roszczeniach, a dotyczącym praktyki realizowania prac budowlanych i transportowych /podzlecanych przez usługobiorców dużego Inwestora/ często niewielkim wykonawcom starającym się sprostać jak najmniejszym kosztem rozległym nie raz zadaniom, doprowadziły do uwzględnienia roszczenia. Rozstrzygając w sprawie sąd I instancji dokonał swobodnej, a nie dowolnej, oceny materiału dowodowego. Szczegółowo dał temu wyraz w części obejmującej ustalenia faktyczne.

Zgodnie z art.233 kpc Sąd meriti ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd Rejonowy ocenił na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Sąd I instancji uznał, że wiarygodność danego dowodu wynika z jego indywidualnych cech i obiektywnych okoliczności, za względu na które zasługuje on w ocenie sądu na wiarę lub nie. Granice swobodnej oceny wyznaczone są przez kryteria: logiczne, ustawowe i ideologiczne (zob. wyr. SN z 12.2.2004 r., II UK 236/03, L.).

Sąd meriti wskazał, że swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, z uwzględnieniem wymagań prawa procesowego oraz reguł logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Przy ocenie mocy i wiarygodności dowodów sąd rejonowy brał pod rozwagę nie tylko "materiał dowodowy", ale także wyjaśnienia informacyjne stron, oświadczenia, zarzuty przez nie zgłaszane, zachowanie się stron podczas procesu przejawiające się np. w odmowie lub utrudnieniach w przeprowadzeniu dowodów, itp. (wyr. SN z 24.3.1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, Nr 10, poz. 382).

Sąd I instancji wskazał, że w procedurze cywilnej obowiązuje zasada równorzędności środków dowodowych. Oznacza to, że twierdzenia o faktach mogą być dowodzone każdym środkiem dowodowym i to zarówno z katalogu środków ustawowych, jak i środków nienazwanych.

Sąd meriti podniósł, że w oparciu o wprowadzone w art. 233 § 2 kpc unormowanie, sąd orzekający może uznać za nieudowodnione twierdzenie tej strony, która odmówiła przedstawienia dowodu lub stawiała przeszkody w jego przeprowadzeniu, bądź też przyjąć za prawdziwe twierdzenia strony przeciwnej (wyr. SN z 6.2.1975 r., II CR 844/74, L.).

Sąd Rejonowy nadmienił, że odnosząc powyższe do realiów sprawy, należało wskazać, że ocena twierdzeń stron i przedstawionych przez nie dowodów, wypadła korzystniej dla powoda. Wbrew zarzutom pozwanego sformułowanym na posiedzeniach sądowych, niedopuszczalne było w ustalonym stanie faktycznym, uznanie powództwa za nieuzasadnione z uwagi na niezasługujący na aprobatę -wg. twierdzeń pozwanego- sposób postępowania powoda /zarówno przed wytoczeniem rozpoznawanego powództwa, jak i obecnie/. Sposób wykorzystania środków utrzymania zdobywanych w spornym okresie w zw. z pracą dla pozwanego czy aktualny model funkcjonowania powoda /

np. bieżące konsumowanie zarobków bez ich gromadzenia, np. bez odprowadzania na rachunek bankowy; nie rozliczanie się powoda z US; praca „na czarno”, tj. bez umów -przed zatrudnieniem u pozwanego i po jego zakończeniu; okoliczności zw. z wytoczeniem powództwa zakończonego wypłatą 5000 zł na korytarzu sądowym; a tym bardziej- wytoczenie niniejszego powództwa w celu uzyskania wyższej emerytury/ nie mogły stanowić podstawy do uwzględnienia stanowiska pozwanego.

Sąd I instancji reasumował, że powództwo w sprecyzowanym zakresie, podlegało uwzględnieniu, a tym samym- zaskarżony w tej części wyrok zaoczny z dnia 17 grudnia 2021 r. wydany w sprawie XP 1021/20 należało utrzymać w mocy (w zakresie ustalenia, że strony łączył stosunek pracy w okresach:

-od 1 kwietnia 2007 r. do 7 września 2008 r.;

-16 września 2008 r. do 16 sierpnia 2009 r.;

-14 listopada 2009 r. do 25 kwietnia 2011 r.;

-31 lipca 2011 r. do 31 marca 2012 r).

Sąd meriti nakreślił, że w pozostałym-zaskarżonym zakresie, wyrok zaoczny nie utrzymał się i winien być uchylony, a postępowanie umorzone /zgodnie ze stanowiskiem strony .powodowej- cofającej powództwo za zgodą pozwanego, za okresy: od 8 września 2008 r do. 15 września 2008 r.; od 17 sierpnia 2009 r. do 13 listopada 2009 r.; od 26 kwietnia 2011 r. do 30 lipca 2011 r., tj. te co do których -po ograniczeniu żądań w piśmie z dnia 26 września 2023 r. nie rościł już pretensji/.

Sąd Rejonowy określił, że w zw. z powyższym, zgodnie z art. 355 kpc w zw. z art. 347 kpc, postępowanie należało umorzyć w części dot. w/w okresów, co do których powód cofnął pozew uznając za wystarczające ustalenie, że w istocie podlegał w tym czasie ubezpieczeniom społecznym z tytułu zgłoszenia go przez inne podmioty niż pozwany. Wyrokowanie we wskazanych okresach było zbędne, skoro powód rezygnował z dowodzenia, że pracował wówczas dla pozwanego. Interes prawny powoda w żądaniu ustalenia stosunku pracy w okresie objętym datami granicznymi, pierwotnie wskazanymi w pozwie, wynikał z zamiaru potwierdzenia w procesie pracowniczego tytułu ubezpieczenia społecznego, co posłużyłoby w postępowaniu przed ZUS do przeliczenia podstawy wymiaru emerytury powoda / niższej, z uwagi na niemożliwość potwierdzenia dokumentami okresów zatrudnienia u pozwanego/. Powód był pewien, że w całym spornym okresie świadczył pracę na wymienionych przez siebie budowach korzystając z wywrotki pozwanego, jak i tego, że w okresie tym, systematycznie nalegał, aby pozwany zalegalizował jego zatrudnienie.

Sąd I instancji unaoczniał, że pozwany nie dowiódł, aby było inaczej; twierdził tylko, że powód pracował dorywczo /nie precyzując, co przez to miał na myśli, tj. czy godziny, dni, tygodnie, miesiące itd. oraz kiedy?/, a potem „znikał”. W tym zakresie, również nie wskazał na jak długo i czy miało to zw. z okolicznościami leżącymi po stronie powoda, czy np. z okresowym brakiem prac zleczanych pozwanemu.

Sąd meriti zaznaczył, że z nowych zarzutów, po uchyleniu wyroku końcowego, strona pozwana podnosiła jedynie to, że możliwe jest, iż powód pracował dorywczo dla wielu różnych podmiotów, a dla pozwanego- wykonywał jedynie niewielką część prac. W tej części, również zabrakło konkretniejszych zarzutów, a pozwany jedynie sugerował, że „możliwe” jest, że powód w spornym okresie pracował dla wielu /ilu?jakich?/ podmiotów i na jakiej podstawie pozwany tak twierdzi. Z faktów, że inwestycje opisywane przez powoda należały do bardzo dużych; że przy ich realizacji pracowało wiele różnych podmiotów /generalni wykonawcy i ich więksi oraz mniejsi zleceniobiorcy/, a powód nie wskazał do chwili ujawnienia, że inne firmy niż pozwanego na krótkie okresy zatrudniały go, nie można wywodzić o niewiarygodności całości zeznań S. S.. Postawa powoda, wynika nie tylko z upływu czasu od chwili zdarzeń oraz z wieku powoda, ale i z poziomu i zakresu jego wykształcenia oraz doświadczenia życiowego /w tym, zawodowego/. Powód wykonywał w tym czasie prace, tak jak i brat pozwanego, na wywrotce S. G., a polecenia przekazywali mu pozwany i jego brat. Powód miał prawo pozostawać przekonany, że nadal jest pracownikiem pozwanego, zwłaszcza

że nie otrzymał druków umów, które potwierdzałyby jego zgłoszenie do ubezpieczeń w okresach potwierdzonych przez ZUS, a dokonywanych przez różne firmy. Niewykluczone, że takimi umowami dysponował pozwany.

Sąd Rejonowy stwierdził, że trzeba przy tym pamiętać, że w zw. z naciskami powoda /z czasem połączonymi z wywieraniem presji poprzez kierowanie „donosów” na pozwanego, uchybiającego różnym przepisom/ S. G. doprowadzał do zawierania z powodem umów przez firmy, dla których pozwany wykonywał podlecane mu prace transportowe. Powszechnie przy tym wiadomo, że prace zw. z inwestycjami drogowymi, finansowanymi ze środków publicznych /w tym, unijnych/ co do zasady wykonują podmioty wybierane w przetargach publicznych z dochowaniem sformalizowanych procedur formalno-prawnych. W celu oceny rzetelności ofert przetargowych, wiarygodności i wypłacalności wykonawców zgłaszających się do wykonania takich prac, a także ich możliwości zrealizowania przyjętych zobowiązań-podmioty ogłaszające przetargi najczęściej domagają się przedstawienia liczby zatrudnionych na umowy o pracę i cywilnoprawne. W ten sposób, oceniają zdolność podmiotów do realizacji określonych prac, a zadeklarowane możliwości, kontrolują w toku wykonywania umów. W zw. z powyższym, w interesie owych podmiotów było podpisywanie /także z powodem/ formalnych umów, aby nie dopuścić do sytuacji ujawnienia pracy nielegalnych „pracowników”, co świadczyłoby o gorszej kondycji finansowej podmiotu oraz niższym poziomie wykonawstwa niż deklarowane w przetargu. Powód mógł zresztą podpisywać tego rodzaju dokumenty, nie mając do końca świadomości, co podpisuje, a nawet, nie pamiętać, że coś podpisywał. Wniosek ten nie jest dowolny, lecz wynika z faktów dot. wykształcenia powoda, stopnia doświadczenia życiowego, ogólnego poziomu funkcjonowania, braku dostatecznej staranności w okresie odległym od wieku emerytalnego, gdy poprzestawał na głośnych zapewnieniach podmiotów wykonujących prace transportowe i budowlane, a dot. sformalizowania zatrudnienia, w sytuacji, gdy posiadał wyższe niż minimalne środki utrzymania /wynagrodzenie, nocleg, wyżywienie, bliskość miejsca wykonywania pracy/. Nieporadność życiowa powoda dała wymierny skutek, gdy z uwagi na wiek i stan zdrowia podjął starania o emeryturę. Naturalne stało się wówczas, że nie był już w stanie wykonywać ciężkich prac transportowych na budowach i w rozmiarze jak w spornym okresie, a potencjalni pracodawcy nie byli już zainteresowani wiązaniem się z kierowcą w podeszłym wieku. Wówczas, okazało się że powód nie jest w stanie wykazać dokumentami okresów pracy i uzyskiwanych zarobków, co przełożyło się na odmowę przyznania mu świadczenia. Dopiero w 2018r przyznano powodowi emeryturę w niskiej stawce, a powód zorientował się, że potwierdzenie w sumie wielu lat pracy dla pozwanego, pomogłoby mu w uzyskaniu zabezpieczenia środków utrzymania.

Sąd I instancji zauważył, że nie należy przy tym tracić z pola widzenia tego, że proces o zapłatę zaległych składników wynagrodzenia powód wytoczył w 2012 r. i w jego następstwie zrezygnował z pracy dla pozwanego. Później, pracował jako kierowca, ale w krótszych okresach i nie miał zbyt wielu formalnych umów. Wiek powoda stawał się bardziej zaawansowany, a starania o uzyskanie emerytury powód podjął dopiero ok. roku 2015/2016. W roku 2012 r., nie podjął jeszcze większej aktywności w celu zabezpieczenia środków utrzymania na czas niemożliwości zarobkowania. Nie jest więc niczym nadzwyczajnym, że w sprawie zakończonej ugodą, powód nie podjął jeszcze kroków zmierzających do uzyskania świadectwa pracy. Wcześniej, również nie był bardziej konsekwentny w gromadzeniu dowodów zw. z zatrudnieniem i ważnych dla przyszłej emerytury. Poza tym, wtedy jeszcze formalnie uważał się za pracownika pozwanego, a dopiero po przyjęciu kwoty 5000 zł stosunki stron stały się na tyle napięte, że zdecydował o odejściu z pracy. Pozwany miał zresztą problemy finansowe i od dawna zalegał z terminowymi wypłatami. Powód nie podjął wówczas sądowych prób potwierdzenia zatrudnienia, co w zw. z cechami powoda nie było odosobnione. Nie można więc było zgodzić się z twierdzeniami pozwanego, że powód z premedytacją czekał, aż umrze brat pozwanego oraz osoby pracujące z powodem. Pozwany nie wskazał też, na jakiej podstawie powód mógłby zakładać, że brat pozwanego, czy inni pracownicy nie dożyją czasu, gdy będzie starał się o emeryturę czy też wytoczy proces o ustalenie stosunku pracy z pozwanym. Wskazane osoby były w wieku zbliżonym do powoda, a kolejność zdarzeń /najpierw 3 wnioski do ZUS w sprawie emerytury, bez pozywania S. G./ wskazują, że powód i tym razem, nie chciał dalej komplikować sytuacji pozwanego, skoro w 2012 r. zgodził się przyjąć 5000 zł w zamian za obietnicę odstąpienia od zgłaszania uchybień pozwanego w zakresie obowiązujących przepisów. Dopiero konieczność zabezpieczenia środków utrzymania, rosnące koszty, „zmusiły” powoda do poszukiwania sposobu podwyższenia podstawy wymiaru emerytury.

Sąd meriti uznał, że pozwany, mając już doświadczenie w sposobach egzekwowania należności przez powoda, mógł też zabezpieczyć się, gromadząc dowody. Jeżeli tego nie uczynił, ewentualnie nie widział korzyści z ujawniania źródeł dowodowych, to ponosi za to odpowiedzialność. Stan zdrowia pozwanego, uznając że jest tak zły jak twierdziła strona, nie mógł samodzielnie powodować oddalenia powództwa. Pozwany nie wykazał, aby stan faktyczny sprawy był inny niż ustalony. W tej sytuacji problemy pozwanego z utrzymaniem się z uwagi na koszty leczenia i wiek pozwanego, zlikwidowanie działalności, zadłużenie z przymusową egzekucją długów/choć poważne i zasadniczo budzące współczucie/ nie mogły uzasadniać oddalenia powództwa.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozstrzygnięcie na korzyść powoda nastąpiło w następstwie wnikliwej oceny dowodów z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa oraz poglądów utrwalonych w orzecznictwie i doktrynie.

Stan faktyczny sprawy Sąd I instancji ustalił, opierając się na dowodach z nielicznych dokumentów oraz z innych-wymienionych powyżej- źródeł dowodowych, przyjętych w zakresie, w którym wynikające z nich fakty, nie były sprzeczne wewnątrznie i korespondowały z pozostałymi dowodami, a także zawierały informacje pozwalające na wnioski logiczne, spójne i nie przeczące zasadom doświadczenia życiowego.

Sąd meriti podniósł, że skromna ilość źródeł pisanych, zgromadzonych zresztą dzięki inicjatywie sądu, powinna zostać przedstawiona przez stronę pozwaną i to w szerszym zakresie niż możliwy do pozyskania bez aktywności byłego pracodawcy, który ma obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej, jak również dokumentów zw. z prowadzoną działalnością gospodarczą. S. G. nie wykazał też faktu i daty zakończenia działalności gospodarczej, ani tego, że dokumenty zw. z prowadzoną firmą i wykorzystywanymi do tego środkami trwałymi, np. samochodami, zniszczył. Nie wskazał też adresu i nazwy firmy zajmującej się jego księgowością i przechowującej dokumentację, ani firm, dla których wykonywał usługi w spornym okresie. Pozwany przyznał, że jego brat wspólnie z nim prowadził firmę transportową i podejmował decyzje w ustalonej części, np. w zakresie kierowania „pracownikami”, organizowania pracy na terenie objętym robotami drogowymi. Nie przedstawił jednak dowodów, np. pisemnych, z których wynikałoby, że bracia byli równorzędnymi „wspólnikami” i w zakresie jakiej spółki, a nie tylko dwoma przedsiębiorcami, ewentualnie z pozornym zatrudnieniem A. G. w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet, jeśli by powód tylko okresowo świadczył dla pozwanego pracę, jako np. zleceniobiorca, to pozwany miał obowiązek rozliczyć go w Urzędzie Skarbowym i w ZUS; wydać stosowne dokumenty zw. z powyższym. Nie uczynił tego i nawet nie twierdził, aby tak robił, chociaż wiele razy podkreślał, że powód nie raz pracował dla niego, ale z uwagi na inicjatywę nieżyjącego już brata-A., któremu powierzył nadzór w terenie. Powyższe, nie oznaczało jednak, że pozwany w ten sposób zwolnił się z odpowiedzialności za skutki korzystania z pracy powoda i innych kierowców, także ponad obowiązek zapłaty za wykonaną pracę.

Sąd I instancji nadmienił, że zgodnie z art. 94kp, pkt.5, 9a, 9b, 10 kp to pracodawca jest obowiązany w szczególności: terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza); przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej; wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Sąd meriti nakreślił, że w sprawie, w/w okres 10 lat, nawet liczony od stycznia 2013 r., mijał dopiero w styczniu 2023 r., a proces toczył się od grudnia 2020 r.; dokumentacja pracownicza musi być przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności i dostępności w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Sąd Rejonowy określił, że zważywszy dodatkowo, że między stronami już w 2012 r. toczył się proces, m.in. o wynagrodzenie, modelowy „staranny przedsiębiorca”, powinien zabezpieczyć dokumenty i inne źródła dowodowe zw. z prowadzoną działalnością, nie tylko pracownicze.

Sąd I instancji unaoczniał, że jeżeli tego nie uczynił, to jego obciąża dowód, że roszczenia są niezasadne /ryzyko procesowe niezabezpieczenia dowodów/. Nie dopełniając wskazanego obowiązku, pozwany dalej działał na szkodę powoda, pozbawiając go możliwości wykazania okresów zatrudnienia /składkowych/ wpływających na wymiar emerytury, tj. aktualne źródło utrzymania.

Sąd meriti zaznaczył, że pozwany dobrze pamiętał powoda, a nawet przypisywał mu: uszkodzenie wywrotki /na co zabrakło jakichkolwiek dowodów, a zeznania pozwanego w tym zakresie także nie były logiczne i wiarygodne życiowo, np. nie domagał się od powoda rekompensaty kosztów, nie dochodził odszkodowania od ubezpieczyciela, nie zgłosił zdarzenia na Policji;/ naruszanie obowiązków, w tym pracę pod wpływem alkoholu /co także pozostało nieudowodnione/. Poza tym, jeśli w/w sytuacje miałyby miejsce, nie zmieniloby to oceny, że powód w spornych okresach pracował dla pozwanego w organizacji typowej dla stosunku pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana nie potrafiła w przekonujący sposób wyjaśnić, dlaczego w sprawie XIP 69/12 podjęła z powodem rozmowy poza salą rozpraw i wypłaciła mu 5000 zł do ręki i bez pokwitowania. Zastanawiające jest, dlaczego negocjacje „ugodowe” pozwany przeprowadził /zresztą z udziałem profesjonalnego pełnomocnika/ poza salą rozpraw, a na rozprawę stawił się, dysponując już gotówką w niemałej kwocie 5000 zł. Mając na uwadze zakaz zrzekania się wynagrodzenia za pracę oraz nie rozwiązana wówczas kwestię nieoficjalnego wykorzystywania /i nie pierwszy raz/ pracy powoda, nie zgłoszonej do stosownych instytucji, zastosowane w w/w sprawie „rozwiązanie” sporu, staje się zrozumiałe.

Sąd I instancji zauważył, że to powód obawiał się reakcji pozwanego i dlatego przystał na propozycję, aby otrzymać pieniądze w budynku sądu i w obecności pełnomocnika. Pozwany, nigdy natomiast nie twierdził, że obawiał się powoda, ale jego aktywności w zakresie składania wniosków do podmiotów kontrolujących pracodawców, firmy transportowe, itp. Zresztą, powód nie mogąc doprosić się oficjalnego zatrudnienia i wypłaty za pracę, nie jeden raz doprowadził do skontrolowania działalności pozwanego. S. G. przyznał, że w zw. z tym nakładano na niego kary pieniężne na kilkadziesiąt tysięcy, w tym PIP. Strona nie złożyła jednak stosownych wystąpień i nakazów, ani protokołów pokontrolnych, a nawet nie wskazała przybliżonych dat kontroli i konkretnych organów -co skutkowałoby pozyskaniem dokumentów dot. także spornego roszczenia.

Sąd meriti wskazał, że analiza wskazanych okoliczności prowadzi do wniosku, że strona pozwana nie była przekonana o wartości wskazanych źródeł dowodowych dla obrony forsowanego stanowiska. Dowody te mogły skutkować potwierdzeniem wielu faktów na niekorzyść pracodawcy unikającego ponoszenia kosztów zatrudniania. Skoro pozwanego ukarała PIP zajmująca się stosunkami pracowniczymi i to na wniosek powoda, oczywiste jest, że organ ten stwierdził, że strony łączył stosunek pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyr. SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516). Podobnie, należy oceniać odmowę potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie, czy odprowadzania obciążeń publicznoprawnych od faktycznie wypłacanego wynagrodzenia.

Sąd I instancji podkreślił, że powód chciał nadal pracować u pozwanego na ustalonych warunkach, ale potwierdzonych na piśmie i zgodnych z przepisami prawa pracy, godząc się nawet na nieterminowe i zaliczkowe wypłaty, byleby pracodawca wywiązywał się z zapłaty za wykonaną pracę.

Sąd meriti nadmienił, że ostatecznie, podstawę ustaleń w sprawie stanowiły oprócz pisemnych źródeł dowodowych, wyłącznie zeznania stron, w zakresie zasługującym na wiarę oraz zeznania świadka powoda. Nie było podstaw

do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, skoro strony korzystały z zastępstwa procesowego profesjonalistów. W przeciwnym wypadku można by mówić o naruszeniu praw stron do bezstronnej oceny roszczeń z uwzględnieniem ciężarów dowodowych i inicjatywy dowodowej stron procesu.

Sąd Rejonowy nakreślił, że ukształtowanie dowodu z przesłuchania strony jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, że podmiot, którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania, bywa z reguły zainteresowany konkretnym, korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu. Przesłuchiwanie stron, które przedstawiają wyłącznie korzystną dla siebie wersję zdarzeń, nie zawsze służy wyjaśnianiu sprawy, lecz może prowadzić do zbędnego przedłużania postępowania w sprawie (por. M. Krakowiak [w:] Kodeks postępowania cywilnego, t. 1, Komentarz. Art. 1–366, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2016, s. 814). Stronę zeznającą przed sądem cechuje często emocjonalne podejście do sprawy, które utrudnia dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Powstaje także zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania lub zatajania faktów. Niezależnie od stopnia uczciwości strony oderwanie się od postrzegania sprawy przez pryzmat własnych interesów może nastroić trudności. Dopuszczenie dowodu ma w tym przypadku charakter dyskrecyjnego uprawnienia sędziego.

Sąd I instancji orzekając o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania stron w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla wyniku sporu, a nie wyjaśnionych innymi dowodami, np. z uwagi na ich brak, ma jednak możliwość krytycznej oceny zeznań strony przy uwzględnieniu stopnia jej subiektywizmu. Co do zasady, sąd powinien przesłuchać obydwie strony. W wyjątkowych wypadkach dopuszcza się możliwość przesłuchania tylko jednej ze stron.

Sąd meriti określił, że ocena, czy korzystać z przesłuchania obu stron, czy pominąć ten dowód, powinna uwzględniać m.in. znaczenie okoliczności wymagających wyjaśnienia i skutki tego zaniechania oraz wcześniejszą aktywność stron w przedstawianiu dowodów.

Sąd Rejonowy unaoczniał, że wobec, znikomej liczby dowodów, w sprawie należało skorzystać z dowodu z przesłuchania stron. Z uwagi na przytoczone powyżej poglądy i spostrzeżenia, ocena faktów podawanych przez strony, była wnikliwa. W części, stan faktyczny opierał się też na domniemaniach faktycznych oraz na faktach przyznanych i nie zanegowanym przez strony.

Sąd I instancji zaznaczył, że powód nie zawsze precyzyjnie pamiętał wszystkie szczegóły towarzyszące pracy u pozwanego, ale usprawiedliwiał to jego wiek, wykształcenie, wpływ czasu. Pozwany- jak twierdził-były wieloletni przedsiębiorca, korzystał z zastępstwa procesowego z urzędu, twierdząc że nie posiada wiedzy i doświadczenia do samodzielnego działania w procesie. Jednocześnie, zarzucał że powód w sprawie XIP 69/12 nie wystąpił z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy.

Sąd meriti stwierdził, że świadectwo pracy to dokument zawierający ściśle określone informacje związane z przebiegiem zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 kpc także wtedy, gdy wydane zostaje przez urząd administracji państwowej (wyr. SN z 20.2.1991 r., I PR 422/90, wyr. SA w Lublinie z 13.8.2014 r., III AUa 505/14, L. oraz post. SN z 28.2.2019 r., I UK 55/18, L.). Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 kpc, i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa (wyr. SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUA 89797, Apel. W-wa 1998, Nr 1, s. 4 oraz wyr. SA w Białymstoku z 10.6.2014 r., III AUa 8/14, Legalis).

Sąd Rejonowy zauważył, że wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyr. SN z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189 oraz wyr. SN z 29.11.2012 r., II PK 106/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 194). Rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Nie ma więc cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o

realizację tych praw (por. uzasadnienie uchw. SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90, OSNC 1991, Nr 4, poz. 45 z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej, PiZS 1991, Nr 8–9, s. 68).

Sąd I instancji wskazał, że świadectwo pracy, jako dowód z dokumentu prywatnego, nie ma silniejszej mocy dowodowej niż dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron (wyr. SA w Białymstoku z 9.7.2013 r., III AUa 26/13, L.). Świadectwo pracy nie korzysta z domniemania prawdziwości zawartych w jego treści informacji. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy. Powinność ta nie została uzależniona ani od rodzaju umowy o pracę leżącej u podstawy nawiązania stosunku pracy, ani od długości trwania zatrudnienia. Zatem nawet po rozwiązaniu, np. trzydniowej umowy na okres próbny czy na czas określony, pracodawca zobowiązany jest wydać świadectwo pracy.

Sąd meriti podniósł, że poza tym /czemu pozwany nie zaprzeczał w chwili udziału w rozprawie w w/w sprawie/, strony wówczas nie zakończyły jeszcze zatrudnienia. Dopiero jakiś czas po dniu 26 stycznia 2012 r., powód oświadczył pracodawcy, że rezygnuje z pracy, ponieważ pozwany mu nie płaci. Relacje stron uległy pogorszeniu, a powód nie widział już szans na sformalizowanie pracy u pozwanego. Pozbawione logiki były twierdzenia pozwanego, że zapłacił powodowi, nie dlatego, że był mu winien wynagrodzenie za pracę, ale aby uniknąć szantażu, z obawy przed kolejnymi skargami powoda, np. do PIP na nieprawidłowości w zatrudnianiu i co do dalszych kar pieniężnych. Gdyby powód nie pracował dla pozwanego, a ten nie utrzymywał z nim osobistych kontaktów i nie miał wiedzy o pracy powoda i jej warunkach, to z pewnością nie wypłacałby powodowi znaczącej kwoty /nie 500zł, czy 1000 zł, np. za pracę zleconą/. Pozwany przez wiele lat nie obawiał się korzystania z pracy kierowców na „czarno”, którym płacił gotówką, bez potwierdzenia na piśmie i bez odprowadzania stosownych obciążeń publicznoprawnych. W zw. z tym, trudno uwierzyć, że w styczniu 2012 r. obawiał się kontroli i kar, i dlatego powodowi zapłacił. W 2012 r. żył jeszcze brat pozwanego, jak i pracujący w tym samym czasie S. S., którzy mogli zeznawać i potwierdzić, że powód nie pracował, bądź nie jako pracownik /w sprawie zabrakło zresztą jakichkolwiek dowodów wykazujących, czy i kiedy brat pozwanego, jak i S. S., zmarli; wg. pozwanego- 3 lata przed niniejszym procesem/.

Sąd Rejonowy podkreślił, że takich wniosków pozwany w w/w procesie nie składał, od początku przygotowawszy się na wręczenie powodowi 5000 zł za odstąpienie od procesu. W styczniu 2012 r. pozwany miał obowiązek prowadzić i zabezpieczyć dokumentację dotyczącą prowadzonej działalności gospodarczej oraz pracy powoda i przedstawić ją w procesie, aby „uwolnić się” od odpowiedzialności za „fikcyjne” żądania powoda. Nie uczynił tego, wybierając zapłatę gotówki. Otrzymał wynagrodzenie, powód nie miał już motywacji do kontynuowania procesu, oczekując wtedy tylko środków utrzymania w zamian za wykonaną pracę.

Sąd I instancji nadmienił, że w owym czasie, brat pozwanego zaznaczał, że nie będzie zeznawał przeciwko bratu. Powód nie liczył więc, na obiektywne zeznania świadka nadzorującego jego pracę i nie miał interesu w oczekiwaniu z procesem do czasu, gdy A. S. nie będzie już mógł zeznawać. Strona pozwana, znając dane podmiotów, które miały zatrudnić powoda w spornym okresie, bądź zlecać mu jakieś prace, nie domagała się żądania od nich dokumentów dotyczących pracy powoda, ani przesłuchiwanie osób, które w tamtym okresie kierowały pracą powoda, werbowały go, zatrudniały, wypłacały wynagrodzenie.

Sąd meriti nakreślił, że w zw. z powyższym, nasuwa się wniosek, że to raczej pozwany wykorzystał przewagę, w tym finansową i w obawie przed rzeczywistym rozmiarem /możliwe, że słusznych roszczeń powoda, np. w zw. z pracą w nadgodzinach/ zapłacił przed rozprawą 5000 zł w zamian za odstąpienie od procesu.

Sąd Rejonowy określił, że powód przyjął niemalą dla niego kwotę, na którą czekał od sierpnia 2011 r. Gdy, jednak w 2020 r. okazało się, że emerytura powoda jest niska, mimo wielu lat ciężkiej i w istocie stosunkowo dobrze opłacanej pracy, powód zdecydował się wystąpić z powództwem o ustalenie.

Sąd I instancji unaoczniał, że w przeważającej części, bez aktywności pozwanego, należało przypomnieć, że to strona powinna oznaczyć środek dowodowy w taki sposób, aby było możliwe przeprowadzenie danego dowodu. Składając wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka, strona ma obowiązek wskazać dane świadka, jego imię i nazwisko oraz adres, pod który sąd może wysłać wezwanie do stawienia się w sądzie. Sąd nie ma obowiązku

zwracania się do określonych instytucji o dane adresowe świadków. W takiej sytuacji zwrócenie się o te dane adresowe stanowiłoby nie tylko wyręczenie strony w obciążającej ją inicjatywie dowodowej, ale też byłoby naruszeniem zasady kontrydiktoryjności (postanowienie SN z 17.02.2021 r., II CSK 491/20, nie publ.).

Sąd meriti zaznaczył, że w tej sytuacji, zeznania powoda, że w spornym okresie nie szukał pracy w innych miejscach, bo pracował na wywrotce pozwanego oraz, że to pozwany pod wpływem ciągłych nacisków powoda „załatwił” zgłoszenie A. S. przez w/w firmy do ubezpieczenia, nie tracą na wartości. Powód nie przeczył, że w czasie objętym sporem, jeździł na terenie budów, tam gdzie kazali majstrowie, czy kierownicy robót różnych podwykonawców i wykonawców Inwestora, z którymi współpracował pozwany /nie wiadomo, zresztą kiedy i na jakiej podstawie?/. Wskazówki lub polecenia w/w podmiotów kierowane były do brata pozwanego organizującego pracę w terenie, a jeśli incydentalnie do powoda /podczas nieobecności w danym momencie pozwanego bądź jego brata/ to tylko jako do podmiotu zatrudnionego u pozwanego i wykonującego w jego imieniu i na jego rzecz usługi transportowe.

Sąd Rejonowy stwierdził, że mogło też zdarzyć się, że w pewnych okresach potwierdzonych informacją z ZUS, powód nie do końca świadomie, „podał się” rzekomemu kierownictwu i organizacji pracy w innych firmach, jako pracownik czy zleceniobiorca, gdy w istocie pracował dla pozwanego. Dotyczyło to tylko okresów, w których odprowadzono za powoda składki na ubezpieczenia. W istocie, powód cały czas jeździł wywrotką pozwanego, który-niewykluczone-korzystał wtedy z profitów za wynajem sprzętu budowlanego, wywrotek, itp. Powód był zaś przekonany, że cały czas pracuje dla pozwanego. Ostatecznie, strona powodowa, mając w końcu wiedzę w w/w zakresie powziętą z informacji z ZUS, ograniczyła powództwo do okresów pomijających czas, w którym do ubezpieczeń zgłosili go inni, nieliczni „pracodawcy i zleceniobiorcy”.

Sąd I instancji zauważył, że wobec zakazu orzekania ponad żądanie, w sytuacji reprezentowania powoda przez profesjonalnego pełnomocnika, pozytywne rozstrzygnięcie ograniczono wyłącznie do okresów zakreślonych przez powoda.

Sąd meriti wskazał, że de facto wykonywanie w/w prac zleconych, nawet jednoczesne z zatrudnieniem u pozwanego, nie wykluczało się. Powód, pozostając w zatrudnieniu, mógł przecież wykonać jakieś zlecenie dla innego podmiotu, czy to po pracy dla pozwanego, czy w dniach wolnych, bądź też z przyczyn formalno-organizacyjnych czy finansowych zgłoszenie powoda do ubezpieczeń przez w/w podmioty ukrywało faktyczne warunki świadczenia pracy przez powoda.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany nie przedstawił żadnej dokumentacji dot. powoda. Tymczasem, w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę ma istotny wpływ na rozkład ciężaru dowodu. W tym miejscu można przytoczyć, orzeczenia, które można odpowiednio zastosować w sprawie.

Sąd I instancji podkreślił, że jak przyjął SN w wyroku z 14.05.1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000/15, poz. 579, pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.

Sąd meriti nadmienił, że według wyroku SN z 5.07.2002 r., I PKN 314/01, LEX nr 829082, w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Podobnie SN przyjął w wyroku z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 231, stwierdzając, że z tego obowiązku wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownik. Nieco łagodniej dla pracodawców wypowiedział się SN w wyroku z 27.04.2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010/23–24, poz. 289, stwierdzając, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu

pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

Sąd Rejonowy nakreślił, że w sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyrok SN z 20.11.2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009/1–2, poz. 5).

Sąd I instancji orzekając w sprawie, podzielił powyższe zapatrywania.

Sąd meriti określił, że w kontradiktoryjnym procesie cywilnym cechującym się przeprowadzaniem dowodów na wniosek strony (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), to strona ma obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Jeśli zatem poszczególny dowód ma być przeprowadzony nie z urzędu, ale na wniosek strony, to sąd nie może w postanowieniu dowodowym oznaczyć faktów podlegających stwierdzeniu niezgodnie z wolą strony wyrażoną we wniosku dowodowym. Sąd nie jest, co do zasady- uprawniony ani zobowiązany do modyfikacji merytorycznej treści tezy wskazanej przez stronę, gdyż treść ta stanowi przejaw woli strony w zakresie obranego przez nią kierunku prowadzenia postępowania dowodowego. Wynikający z art. 236 k.p.c. obowiązek sądu sformułowania tezy dowodowej ma charakter wtórny, w stosunku do wynikających z zasady kontradiktoryjności (art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.) obowiązków procesowych stron i w żadnym razie nie oznacza zastępowania przez sąd stron, co do ciężących na nich w tym zakresie obowiązków.

Sąd Rejonowy unaoczniał, że we wniosku o przeprowadzenie dowodu strona jest obowiązana wyszczególnić fakty, które mają zostać wykazane konkretnym środkiem dowodowym. Chodzi o powołanie się na konkretne zdarzenia czy ich przebieg, stan rzeczy itp. Aktualnie bowiem za niedopuszczalną, jako uniemożliwiającą ocenę przydatności danego dowodu do rozstrzygnięcia sprawy, należy uznać praktykę, w której wnioski dowodowe zgłaszane byłyby w sposób zbiorczy „na okoliczności faktyczne” zamiast na potwierdzenie konkretnych faktów. Strona samodzielnie ma ułatwić przeprowadzenie dowodu bez konieczności podejmowania w tym zakresie dalszych czynności, będąc jednocześnie świadomą ryzyka pominięcia takiego dowodu. Zeznania świadka i stron mają ujawnić fakty, które są istotne dla wyniku sporu, a nie dostarczać własnych, subiektywnych ocen.

Sąd I instancji zaznaczył, że fakt i data zaprzestania pracy przez powoda, przyczyny takiej sytuacji zostały przyznane przez powoda. Pozwany ostatecznie nie kwestionował, że to powód zrezygnował z zatrudnienia i nie potwierdził tego na piśmie.

Sąd meriti odnosząc się do kategorii tzw. innych środków dowodowych, stwierdził, że dowodem może być wszystko, co może stanowić podstawę dokonywania ustaleń przez sąd. Innymi słowy, dopuszcza się skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa. Stanowisko to potwierdził SN, orzekając że środkiem dowodowym może być każdy legalnie uzyskany nośnik wiedzy o faktach. Ustawa procesowa nie ustanawia hierarchii dowodów, a żaden dowód nie wiąże sądu, podlegając swobodnej ocenie sędziowskiej na podstawie art. 233 kpc.

Sąd Rejonowy zauważył, że zasada swobodnej oceny dowodów odnosi się także do wyboru określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Jedną z przyczyn naturalnej eliminacji środka dowodowego bywa jego słaba wartość dowodowa, względnie nieprzydatność dla ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy cywilnej.

Sąd I instancji wskazał, że uprawniony jest do selekcji zgłoszonych dowodów, na skutek przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Oznacza to, że nie każde fakty przedstawiane przez stronę powinny być przedmiotem dowodu, gdyż sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego ponad potrzebę procesową. Istotność faktów wiąże się zaś z podstawą faktyczną

powództwa przez co istotne znaczenie mają tylko te fakty, które odpowiadają hipotezom tych przepisów prawa materialnego, które mają zastosowanie w sprawie.

Sąd meriti podniósł, że możliwość dopuszczenia dowodu z urzędu nie może prowadzić do zastępowania stron w spełnianiu ich obowiązków (wyrok SN z 12.12.2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001/7–8, poz. 116, z glosami: aprobującą W. B., OSP 2001/7–8, poz. 116).

Sąd Rejonowy reasumował, że mimo zaprzeczania przez pozwanego, że zatrudniał powoda, były pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zaproponował takich środków dowodowych, które wsparłyby jego twierdzenia. Strona poprzestała na odosobnionych zaprzeczeniach, a zeznania pozwanego nie zawsze były spójne, często były pozbawione logiki, a także sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji podkreślił, że trudności dowodowe powoda wynikały, m.in. ze znacznej odległości czasowej spornego okresu, wieku powoda, ignorowania następstw niezabezpieczenia na przyszłość środków dowodowych dot. powiązań faktyczno-prawnych stron, ale także z postawy pozwanego pracodawcy.

Sąd meriti nadmienił, że w procesie cywilnym inicjatywa dowodowa powoda była bardziej zorganizowana i skuteczna. Powód zeznawał spójnie, konsekwentnie, starał się pozyskać środki dowodowe. W międzyczasie, wg. twierdzeń pozwanego, zmarli brat pozwanego oraz jeden z zatrudnianych przez pozwanego kierowników. Powód miał więc problemy z uzyskaniem zeznań osób pracujących z nim w spornych okresach oraz osoby nadzorującej jego pracę w imieniu pozwanego pracodawcy. Z kolei, świadek S. M. (1) nie potrafił jednoznacznie określić okresów pracy u pozwanego, zwłaszcza że jak zaznaczał, trwała przez ok. tydzień i kilkanaście lat wcześniej. Świadek od tego czasu wiele razy zmieniał „pracodawców”, a pozwanego pamiętał o tyle, że nie wywiązywał się z wypłaty umówionych kwot. S. M. szybko zrezygnował więc z takiej pracy. Zeznania wskazanego świadka stały się podstawą ustaleń faktycznych w niewielkim zakresie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy przedstawił rozważania prawne, stanowiące podstawę rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji nakreślił, że w pierwszej kolejności, należało więc odnieść się do regulacji procesowej z art. 189 k.p.c., który stanowi, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Sąd meriti określił, że interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie nie związanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., VCSK 188/05).

Sąd Rejonowy unaoczniał, że stosownie do art. 189 k.p.c., powództwo o ustalenie nie spełnia już wyłącznie funkcji prewencyjno-zapobiegawczej, co oznacza rozszerzenie zakresu jego zastosowania. (glosa do orzeczenia SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64). Ustawodawca pozostawiając jedyną podstawę w postaci interesu prawnego w art. 189 k.p.c. nie wyłącza bezwzględnie powództwa o ustalenie wtedy, gdy prawo powoda zostało naruszone i to nawet w taki sposób, że powód może w powództwie o świadczenie dochodzić wszystkich należnych świadczeń wiążących się z danym prawem, jeżeli tylko ma interes prawny w ustaleniu. Interes zaś prawny istnieje w tych wypadkach, gdy powództwo o ustalenie w większym stopniu zabezpiecza ochronę praw powoda. Podobnie kształtuje się problem

stosunku powództwa o ustalenie do powództwa o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. W myśl tej reguły ogólnej, powództwo o ustalenie nie jest uzasadnione, gdy powód może skutecznie wytoczyć powództwo kształtujące.

Sąd I instancji zaznaczył, że w sprawie, powód bezsprzecznie posiada interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści łączącego strony stosunku faktyczno-prawnego. Ustalenie, że w spornym okresie powód realizował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest konieczne nie tylko ze względu na długość stażu pracy powoda, który przekłada się na uprawnienia pracownicze, ale też, jeżeli nie przede wszystkim, na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, na które z kolei wpływa prawidłowo ustalona podstawa wymiaru składek, do których odprowadzenia jest zobligowany pracodawca.

Sąd meriti stwierdził, że zgodnie z art. 24 Konstytucji RP - praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zauważył, że w warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Należy także pamiętać, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., (...) 432/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 3531 k.c.w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., (...) 594/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637).

Sąd I instancji wskazał, że o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje.

Sąd meriti podniósł, że w niniejszej sprawie strona pozwana, wbrew temu co twierdziła, zobowiązała się wobec powoda do nawiązania umowy o pracę i taką więź nawiązała /kilka razy, przyjąwszy uproszczoną wersję, że w przerwach wskazanych pod koniec procesu, powód pracował jako kierowca wywrotki należącej do pozwanego, ale dla innych podmiotów/. W marcu 2007r pozwany przedstawił powodowi ofertę zatrudnienia, a powód ją przyjął i zaczął pracować na ustalonych warunkach. Z uwagi na czas świadczenia pracy dla pozwanego /trwania zatrudnienia/, należało uznać, że strony miały wolę pozostawania w stosunku pracy. Ponawianie okresów zatrudnienia, zapotrzebowanie na pracę powoda jako kierowcy wywrotki wskazywało z kolei, na wolę i zasadność nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Nie podważa tego fakt, że pozwany nie zgłaszał zatrudnienia powoda do stosownych instytucji, aby obniżyć koszty działalności. W pozostałym zakresie, pozwany realizował zamiar korzystania z podporządkowanej pracy powoda w zamian za umówione wynagrodzenie, w czasie i miejscu pracy przez siebie wyznaczonym, na własny koszt i ryzyko przedsiębiorcy-pracodawcy, korzystając z osobistej pracy doświadczonego kierowcy /dokumenty zatrudnienia powoda z akt ZUS/. Wielu kierowców szybko opuszczało pozwanego, gdy wypłaty były inne od ustalonych, a pozwany nie potwierdzał zatrudnienia na piśmie. Natomiast, powód, z różnych względów, akceptował przez długi czas taki stan rzeczy, co pozwany oceniał jako korzystne i pożądane. Organizacja pracy powoda zasadniczo nie zmieniała się, a ewentualne modyfikacje wynikały jedynie z miejsca wykonywania prac transportowych na różnych budowach; wymagań wykonawców zlecających pozwanemu prace z wykorzystaniem wywrotek; terminów końcowych prac drogowych zakreślonych wykonawcom przez Inwestora i narzucanych pozwanemu na wykonanie podzlecanych usług.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany nie jeden raz używał w procesie określenia „jego pracownicy”, twierdząc też, że żadna z pracujących osób nie miała umowy o pracę poza jego bratem. Jednocześnie, S. G. twierdził, że z bratem A. prowadzili działalność wspólnie, dzieląc się obowiązkami. Pozwany przyjął jako zasadę nie podpisywanie umów z kierowcami wywrotek. Tempo prac na budowach, zmienność stawek wynagrodzenia w zależności od ilości pracy i osób poszukujących pracy, a w zw. z tym, zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą, powodowały niestałość więzi faktyczno-prawnych. Wiele osób zmieniało „pracodawców”, np. na firmy, które lepiej płaciły i były rzetelniejsze, a i „zatrudniający” rezygnowali z „pracowników”, gdy pracy było mniej, ewentualnie „wymieniali” ich na osoby bardziej pożądane. Pozwany jako przedsiębiorca znajdował się w korzystniejszej sytuacji niż powód, a w spornym okresie-jak potwierdzał-wiele osób szukało na budowie pracy. Zasadniczo nie miał więc problemów ze znalezieniem pracowników, ale na miesiąc lub dwa, tj. do czasu, gdy okazywało się, że nie zamierza formalizować zatrudnienia lub obciążać się deklarowanymi wcześniej płatnościami. W ten sposób, nie miał szans na utrzymanie doświadczonych osób, mających uprawnienia kierowców oraz wiedzę nt. pracy przy budowie dróg, a także akceptujących pracę na starych, awaryjnych wywrotekach, które wymagały specjalnej „obsługi”. Zdobyć kierowcy takiego jak powód, akceptującego pracę w opisanych warunkach, w tym proponowane wynagrodzenie, pozwany oceniał jako korzystne. Przez lata pozwany korzystał z pracy powoda, zaprzyjaźnionego z bratem pozwanego i pozwalającego zwodzić się obietnicami „oficjalnego” zatrudnienia oraz przyjmował wypłaty z opóźnieniem i w zaliczkach.

Sąd I instancji nadmienił, że zebrane w sprawie dowody, wobec braku skutecznej obrony pozwanego, potwierdziły że praca powoda w spornych okresach była pracowniczym zatrudnieniem.

Sąd meriti nakreślił, że zgodnie z treścią art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę co do zasady zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wskazać jednak należy, że do zawarcia umowy o pracę dochodzi też w przypadku ustnego uzgodnienia tych kwestii a nawet w sposób konkludentny przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Faktem jest, iż pracodawca powinien na piśmie potwierdzić pracownikowi ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.), ale w przypadku braku takiego potwierdzenia Kodeks pracy nie przewiduje sankcji w postaci nieważności zawartej umowy. (por. wyrok WSA w Łodzi z 19.10.2011 r., (...) SA/Łd 805/11, LEX nr 1088097).

Sąd Rejonowy określił, że pozwany nie przedstawił powodowi umowy o pracę do podpisania- doszło do nawiązania stosunku pracy przez czynności konkludentne, czyli przez sam fakt podjęcia przez powoda pracy w ustalonych warunkach umowy o pracę.

Sąd I instancji unaoczniał, że nowela do Kodeksu pracy z 26 lipca 2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) wprowadziła dodatkowo dwa kryteria mające charakteryzować stosunek pracy, tj., że praca ma być wykonywana nie tylko pod kierownictwem pracodawcy, lecz także w czasie i miejscu przez tego pracodawcę wyznaczonym. Ustawodawca odrębnie potraktował pojęcie pracy pod kierownictwem, odrębnie zaś pracy wyznaczonej, co do miejsca i czasu pracy.

Sąd meriti zaznaczył, że praca pod kierownictwem będzie oznaczać pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania (technologia, system itd.), natomiast dodatkowym kryterium pracy świadczonej w ramach stosunku pracy będzie fakt (konieczność) wyznaczania tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonania.

Sąd Rejonowy stwierdził, że praca świadczona w ramach stosunku pracy pod kierownictwem ma polegać nie tylko na kierownictwie podmiotu zatrudniającego w zakresie pracy, lecz także na zależności pracownika od pracodawcy w dwóch sferach dodatkowych, a mianowicie w sferze wyznaczania miejsca świadczenia pracy oraz czasu pracy.

Sąd I instancji zauważył, że miejsce świadczenia pracy ma zostać oznaczone w umowie o pracę, natomiast ustalenie rozkładów czasu pracy obowiązujących w zakładzie pracy określane jest w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy.

Sąd meriti wskazał, że kierownictwa pracy nie można zrównywać z pozostawianiem w dyspozycji, bowiem wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawianie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., IUK 68/2005, LexisNexis nr 411114, „Wokanda” 2006, nr 4, poz. 26).

Sąd Rejonowy podniósł, że odnosząc się do kryterium wykonywania pracy pod kierownictwem wskazać należy, że brat pozwanego i nie raz także pozwany, dozorowali pracę powoda i kierowali nią. Powód nie decydował również o godzinach pracy, miejscu i sposobie jej wykonywania.

Sąd I instancji podkreślił, że skoro pracodawca zdecydował się zaproponować umowę o pracę, nawiązać stosunek pracy oraz przyjąć od powoda pracę to powinien wywiązać się z zobowiązania. Przez długi czas pozwany nie realizował w dostatecznym stopniu obowiązków pracodawcy, np. w zakresie potwierdzenia umowy o pracę na piśmie; zgłoszenia powoda do ubezpieczeń społecznych; odprowadzania zaliczek na podatek, terminowej i pełnej wypłaty wynagrodzenia. Powód, w końcowym okresie zatrudnienia, pozbawiany oczekiwanych środków utrzymania, nie miał już żadnej motywacji do pozostawiania w podporządkowaniu pozwanemu. Powyższy stan zakończył się donosami powoda do szeregu instytucji, aby przymusić pozwanego do realizowania zobowiązań, a w 2012r zainicjowaniem procesu sądowego i ostatecznie rozwiązaniem stosunku pracy. Zgodnie z art. 55 § 1 k.p pracownik może bowiem rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z uwagi na zaprezentowane powyżej wnioski i przepisy prawa, wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd meriti uznał, że strony łączył stosunek pracy.

Sąd Rejonowy nadmienił, że zgodnie bowiem z art. 22 § 1-12 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Sąd I instancji nakreślił, że umowa o pracę jest umową wzajemną, którą pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca do wypłacenia za nią wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wywiązuje się ze swego zobowiązania, nie świadcząc pracy, pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty świadczenia wzajemnego, tj. wynagrodzenia- z wyjątkami określonymi przez prawo. Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Sąd meriti określił, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W świetle art. 84 kp nie są dopuszczalne żadne czynności prawne pracownika, na mocy których zobowiązywałby się on do nieodpłatnego wykonywania pracy lub zwalniałby pracodawcę z obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Czynności prawne sprzeczne z dyspozycją art. 84 kp są nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z art. 300 kp. Pracownikowi służy prawo kontrolowania prawidłowości wypłacania wynagrodzenia. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie pracownika. W sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości (wyr. SN z 20.11.2007 r., II PK 81/07, OSNP 2009, Nr 1–2, poz. 5).

Sąd Rejonowy unaoczniał, że wola stron nie może zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim art. 22 § 1 kp (wyr. SN z 7.6.2017 r., I PK 176/16, L., teza pierwsza).

Sąd I instancji zaznaczył, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy.

Sąd meriti stwierdził, że podporządkowanie jest rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie.

Sąd Rejonowy zauważył, że wykonywanie, po rozwiązaniu stosunku pracy, przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy takiej samej pracy, także na podstawie umowy o świadczenie usług przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia (np. wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017, Nr 12, poz. 159).

Sąd I instancji wskazał, że w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² kp, pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania.

Sąd meriti podniósł, że do zawarcia umowy o pracę może bowiem dojść w sposób dorozumiany, jeżeli pracownik - nawet za milczącą zgodą pracodawcy - wykonuje pracę podporządkowaną. W wypadku, gdy pracownik, po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, jest nadal zatrudniony w zakładzie pracy za wiedzą i zgodą swego zwierzchnika i wykonuje tę samą pracę w pełnym wymiarze dni i godzin, należy przyjąć, że zgodnie z art. 60 kc w zw. z art. 300 kp przedłużono umowę o pracę w sposób dorozumiany, nie można natomiast podzielić stanowiska, że w takiej sytuacji została zawarta umowa zlecenia (wyr. (...) w W. z 7.5.1975 r., I P 395/75, Sł. Prac. 1975, Nr 11, s. 40).

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

Sąd I instancji nadmienił, że przepisy nie wykluczają – wynikającej z powodu awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy – dopuszczalności polecenia pracy w dniu wyznaczonym w rozkładzie czasu pracy jako dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zgodnie z art. 151³ kp pracownikowi, który wykonywał pracę w takim dniu przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony mu do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Sąd meriti nakreślił, że stałe zlecenie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oceniane zostało także w orzeczeniach SN jako nieprzestrzeżenie przez pracodawcę przepisów dotyczących zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (np. wyr. z 22.2.2017 r., III BP 2/16, L.). Jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 kp. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem.

Sąd Rejonowy określił, że możliwa jest sytuacja, w której pracownik ze względu na długoterminowy rozkład czasu pracy nie będzie wykonywał pracy przez cały miesiąc.

Sąd I instancji unaoczniał, że w takiej sytuacji, pomimo niewykonywania pracy przez pełny miesiąc, zachowuje on gwarancję wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone art. 2 ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wypłacone pracownikowi wynagrodzenie minimalne za miesiąc, w którym ze względu na rozkład czasu pracy nie przepracował nawet jednego dnia, nie podlega potrąceniu w kolejnych miesiącach pracy. Gwarancja minimalnego wynagrodzenia obejmuje również przypadki, gdy pracownik wykonywał pracę jedynie przez część miesiąca, np. przez kilka dni. Jej źródłem jest art. 7 ust. 1 w/w ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który gwarantuje wypłatę wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli w danym miesiącu z

powodu rozkładu czasu pracy lub terminów wypłaty niektórych składników wynagrodzenia, pracownik nabył prawo do wynagrodzenia niższego niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd meriti zaznaczył, że pracę powód wykonywał osobiście, zawsze w tym samym miejscu, pod kierownictwem pozwanego, w czasie przez niego wyznaczonym, nie mógł proponować na swoje miejsce innej osoby. Do obowiązków powoda należały wszystkie, opisane w ustaleniach, czynności- typowe dla pracy kierowcy. Powód, nie otrzymał dokumentów związanych z zatrudnieniem. Pozwany nie domagał się kwitowania wypłat, a w związku z zaprzestaniem działalności usunął związane z tym dokumenty. Pozwany nie wywiązał się z obowiązków, a skoro zdecydował się korzystać z pracy powoda i na własne ryzyko, a powód wykonywał pracę z zachowaniem wymaganej staranności /brak dowodów przeciwnych/ to pozwany powinien ponieść za to odpowiedzialność. (...) procesowa pozwanego nie może obciążać powoda, który w dobrej wierze przyjął propozycję zatrudnienia i pracę wykonywał.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art.22 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.(§ 12art. 22 kp).

Sąd I instancji zauważył, że wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy polega na tym, że pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności określanie czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dyspozycyjność pracownika wyraża się w zobowiązaniu do podejmowania zadań wg. wskazań pracodawcy oraz obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych. Pracownicze podporządkowanie nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem /obserwacją/ przełożonego nad sposobem wykonywanych czynności /.../, a wystarczy wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy.

Sąd meriti wskazał, że może zdarzyć się, że w ramach pracowniczego podporządkowania pracownik sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracodawca zachowuje jednak prawo wydawania wiążących poleceń dotyczących pracy. Pracownik nie musi być absolutnie i bezwzględnie podporządkowany pracodawcy, a wystarczy, że podlega jego poleceniom, co do tego jakie czynności i w jaki sposób ma wykonywać świadcząc pracę. Inną cechą stosunku pracy jest to, że praca jest świadczona w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy podniósł, że w taki sposób pracę wykonywał powód i nie mógł nic zmienić w jej organizacji, w tym- w zakresie miejsca i czasu pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że zebrane w sprawie dowody, łącznie z wykładnią literalną i celowościową umów, przy uwzględnieniu wykładni woli stron umowy, prowadziły do oceny, że elementy typowe dla stosunków pracy są przeważające. Zajęcia powoda w spornym okresie nie miały incydentalnego, dorywczego charakteru. Strony traktowały nawiązaną więź jako stabilną i pożądaną. Pozwany stale oczekiwał pracy powoda, a ten respektował zaplanowany czas pracy, przestrzegał zasad ustalonych w miejscu pracy, w tym w zakresie obowiązków i wynagradzania.

Sąd meriti nadmienił, że naturalną konsekwencją istnienia między stronami stosunku pracy jest prawo powoda do otrzymania świadectwa pracy za okres zatrudnienia. Pozwany nie wywiązał się z tego zobowiązania. Powód nie miał więc możliwości przedstawienia dokumentu potwierdzającego zatrudnienie w określonym miejscu. Kolejnym obowiązkiem pozwanego pracodawcy była terminowa wypłata umówionego wynagrodzenia za pracę. Pozwany nie wywiązał się również z tego. Wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia to podstawowy obowiązek pracodawcy, a prawo do jego otrzymania podlega szczególnej ochronie prawnej. W rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, ustawodawca umieścił normy prawne mające na celu stworzenie gwarancji otrzymywania przez pracownika regularnego wynagrodzenia, które będzie wypłacane we właściwym terminie, formie a także w należyj wysokości. Przyczyną ustanowienia takiej regulacji jest alimentacyjna funkcja wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawowe źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Z uwagi na to art. 84 k.p. ustanawia zakaz zrzeczenia się

przez pracownika prawa do wynagrodzenia i zakaz przenoszenia tego prawa na inną osobę. Na podstawie zaś art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Stosownie zaś do art. 82 § 1 k.p. za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

Sąd Rejonowy nakreślił, że pozwany nie podnosił na obronę w sprawie XIP 69/12 w/w przesłanek pozbawienia powoda wynagrodzenia, ani też nie podnosił w żadnym czasie, aby powód niezgodnie z przepisami i bez zgodnej woli pozwanego rozwiązywał umowy o pracę. Okoliczności sprawy wskazują, że jeżeli nawet powód przez pewien czas nie pracował na rachunek pozwanego, to za jego wiedzą i zgodą /porozumieniem stron/. Pozwany nie wywodził roszczeń z ewentualnie wadliwego, czy nieuzasadnionego po stronie powoda rozwiązania umowy o pracę.

Sąd I instancji określił, że z kolei, ewidencja czasu pracy jest jednym z rodzajów dokumentacji, który stosownie do treści art. 149 kp, obowiązany jest prowadzić pracodawca w związku z zatrudnieniem pracowników (art. 94 pkt 9a). Obowiązek ten ma charakter powszechny w tym sensie, że dotyczy wszystkich pracodawców niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, rodzaju przyjętego systemu wynagradzania czy sektora własności lub formy organizacyjnej przedsiębiorstwa. Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawca powinien udowodnić rzeczywisty czas pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownik nie ma obowiązku w czasie trwania stosunku pracy zgłaszać pracodawcy swoich roszczeń, czy wytykać mu błędy w prowadzonej dokumentacji (wyr. SN z 22.1.2008 r., II PK 242/07, L.). Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy może w konkretnej spornej sytuacji być to, że sąd da wiarę zapiskom pracownika lub zeznaniom świadków w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyr. SN z 25.8.1998 r., I PKN 114/98, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 551 oraz wyr. SN z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 231, a także wyr. SN z 23.11.2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003, Nr 22, poz. 538; wyr. SN z 19.11.2003 r., I PK 476/02, OSNP 2004, Nr 22, poz. 382 post. SN z 6.11.2012 r., I PK 241/17, L.).

Sąd meriti podkreślił, że oprócz karty ewidencji czasu pracy pracodawca może prowadzić inne pomocnicze formy ewidencji, np. listy obecności, rejestr wyjść w czasie pracy (prywatnych i służbowych). Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 kpc). Jej prowadzenie ma charakter jawny, a jej zadaniem jest umożliwienie pracodawcy rozliczenia czasu pracy oraz ustalenie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Od 1.1.2019 r. pracodawca ma też obowiązek wydania kopii ewidencji czasu pracy na wniosek pracownika, byłego pracownika lub innych uprawnionych osób (art. 9412 kp). Ewidencja ta jest bowiem częścią dokumentacji w sprawach ze stosunku pracy, która należy do dokumentacji pracowniczej przechowywanej przez 10 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy (art. 94 pkt 9b kp).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że praca w godzinach nadliczbowych nie może być traktowana jako stały i zaplanowany element organizacji pracy. Ponieważ "szczególne" potrzeby pracodawcy z istoty rzeczy nie są elementem planowanym, wobec tego nie może mieć miejsca regramentacja rozkładu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji stwierdził, że obowiązujące przepisy nie zawierają warunku "wyraźnego" polecenia zwierzchnika w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie takie może więc być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229). Polecenie dotyczące pracy może być bowiem wydane w sposób dorozumiany. Jeżeli przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejscu), w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto (por. wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343). Za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań, w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 2

(por. wyr. SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 568). Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiąże pracownika nie tylko wówczas, gdy zlecono mu pracę zgodną z umówionym rodzajem pracy, lecz również wtedy, gdy zlecono mu pracę innego rodzaju (wyr. SN z 1.7.1990 r., I PRN 7/90, PS 1992, Nr 2; T. L., Prawo pracy, G. 1998, s. 329).

Sąd meriti zauważył, że pozwany nie był zainteresowany utrzymywaniem ustnie ustalonych warunków zatrudnienia powoda, nieodzwierciedlonych na piśmie, które wymagały spełniania wyższych obciążeń na rzecz instytucji publicznych /składki, zaliczki/.

Sąd Rejonowy wskazał, że poza tym, skoro powód, wg. pozwanego, nie pracował stale we wskazanych okresach, a nie było innych pracowników /poza S. S.-okresowo i bratem pozwanego/ to nasuwa się pytanie, kto pracował na licznych, dużych budowach jako kierowca wywrotki? Pozwany rzadko przebywał na terenie robót, a jeśli- to w zw. z przekazywaniem samochodu, wypłacaniem wynagrodzenia, rozwiązywaniem problemów zw. z pracami na budowie. Pozwany nie wykazał, ani nie twierdził, aby miał uprawnienia do prowadzenia wywrotki, lub choćby doświadczenie w jej obsłudze. Skoro kilka razy firma pozwanego korzystała z pracy powoda i w niemałym rozmiarze, to oczywiste jest, że było zapotrzebowanie na pracę kierowców. Pozwany nie podważał zeznań powoda o konieczności pracy na 2- ch wywrotkach, nawet całą dobę, zamiennie z trzema innymi kierowcami.

Sąd I instancji podniósł, że pozwany nie wskazywał, kto miałby wykonywać obowiązki takie jak powód w spornych miesiącach, zasłaniając się niepamięcią faktów istotnych dla powoda, a niekoniecznie dla siebie. Natomiast, w zakresie faktów ważnych dla obrony własnego stanowiska, pamięć pozwanego nie była już zaburzona. S. G., nie twierdził, ani nie wykazywał, aby z jakiegoś powodu miał uzasadnione problemy z pamięcią, a szereg wymienianych przez niego schorzeń /nie związanych z utratą pamięci/ nie została wsparta nawet fragmentarycznie i ogólnikowo, dowodami. Poza licznymi postępowaniami egzekucyjnymi, utratą rentowności prac budowlanych, śmiercią brata, zajmującego się pracami w terenie-co przyznał pozwany, nie pojawiła się w sprawie inna okoliczność, która uzasadniałaby zakończenie działalności.

Sąd meriti podkreślił, że w przypadku powoda, do ustania stosunku pracy faktycznie doszło dopiero z końcem marca 2012 r. Pozwany nie wykazał, aby powód rozwiązał umowę wcześniej, a sam nie składał w tym zakresie oświadczenia, nawet w sposób dorozumiany. Jak wskazano już wcześniej, nawet nieświadczony pracy z pozostawaniem w gotowości do niej, nie pozbawia pracownika wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy. Skoro pozwany nie podjął inicjatywy wykazania, aby data ustania ostatniego stosunku pracy powoda była inna niż podana, przyjęto w tym zakresie twierdzenia powoda. Dowody zgromadzone w sprawie nie pozwalały na odmienne ustalenia. Powód nie składał wypowiedzenia tylko definitywnie rozstawał się z pracodawcą oświadczając to wyraźnie i konsekwentnie.

Sąd Rejonowy nadmienił, że oświadczenie woli pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Brak zachowania zarówno formy pisemnej, jak i podania przyczyny stanowi wadliwość rozwiązania, niemniej nie powoduje bezskuteczności tej czynności. Wynika to z określenia "powinno", jak i z całokształtu wymagań prawa pracy co do odpowiedniej formy. Wadliwości formalne oświadczenia pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy nie czynią tego rozwiązania niezasadnym i nie uzasadniają zasądzenia odszkodowania na rzecz pracodawcy (art. 611 w zw. z art. 55 § 11)-np. wyr. SN(7) z 15.1.2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021, Nr 1, poz. 4 z głosem aprobującą G. W., MoPr 2021, Nr 1, s. 52).

Sąd I instancji nakreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, również nie jest nieważne z mocy prawa (wyr. SN z 16.5.1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 239). Wypowiedzenie złożone przez pracownika nie jest sformalizowane. Rozwiązanie każdej umowy o pracę może nastąpić bez wypowiedzenia pod określonymi warunkami tak przez pracodawcę, jak i pracownika. Ze względu na ochronę pracownika rozwiązanie umowy w ten sposób przez pracodawcę jest bardziej ograniczone i sformalizowane: może nastąpić z winy pracownika (art. 52) lub z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 53).

Sąd meriti określił, że pozwany nie wykazywał, aby rozwiązał umowę z powodem, czy to ze skutkiem natychmiastowym, czy na skutek wypowiedzenia. Inicjatywę w zakresie rozwiązania umowy przejął powód / oświadczył, że rezygnuje z pracy i odchodzi/.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.29 § 2 kp umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Sąd I instancji zaznaczył, że przepisy KP nie uzależniają ważności umowy o pracę od zachowania formy pisemnej (wyr. SN z 6.10.1976 r., I PRN 66/76, Legalis oraz z 20.9.1977 r., I PR 67/77, Legalis, w: M. Gersdorf, Umowa, s. 45-49; podobnie SN w wyr. z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, Sł. Prac. 1988, Nr 3, s. 3). Umowa o pracę zawarta bez zachowania formy pisemnej nie powoduje jej nieważności, a więc zawarcie jej może nastąpić również ustnie, jak i przez czynność konsensualną, dopuszczenia do pracy przez pracodawcę. Nawet, więc gdyby przed 31 marca 2012r doszło do rozwiązania umowy łączącej strony z inicjatywy którejkolwiek z nich, to faktyczne świadczenie pracy przez powoda / gotowość do niej/ w kolejnych miesiącach, do kwietnia 2012r doprowadziły na nawiązania dalszego stosunku pracy w sposób dorozumiany. Pozwany akceptował taki stan rzeczy; nie wykazywał, aby było inaczej.

Sąd meriti reasumował, że powołane powyżej przepisy i zapatrywania, w pełni potwierdzają przyjęty w sprawie okres i warunki zatrudnienia powoda.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód podjął i wykonywał pracę na warunkach wskazanych w pozwie, a w zamian za pracę otrzymywał wynagrodzenie /gotówkę od pozwanego/. Skoro pozwany kilka razy zatrudniał powoda /dopuszczał do tej samej pracy/ to oczywiste jest, że nie miał większych zastrzeżeń do pracy powoda. Pracy było bardzo dużo i trzeba było wykonać ją na bieżąco, aby pozwany otrzymał zapłatę od wykonawcy robót.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd I instancji uznał zasadność roszczeń powoda i rozstrzygnął, jak w sentencji wyroku.

W zakresie kosztów procesu Sąd meriti orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania oraz słuszności / art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc i art. 102 kpc/.

Sąd Rejonowy zauważył, że w zw. z tym, pozwany zobowiązany był do poniesienia kosztów w kwotach wskazanych w wyroku /minimalne stawki nie przekraczały możliwości strony/. Niewygórowana kwota, może być uiszczona, choćby z pomocą rodziny i znajomych, którzy-jak twierdził pozwany - utrzymują go.

Sąd I instancji wskazał, że powód nie utrzymał się z żądaniem w niewielkim zakresie, a obecnie ma emeryturę na minimalnym poziomie. Powoda nie obciążano więc w końcowym rozliczeniu kosztami postępowania w żadnym zakresie. Wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej działającego z urzędu z kolei przejęto na rachunek Skarbu Państwa w ustalonej stawce minimalnej powiększonej o vat i nie obciążano stron kosztami opłaty sądowej /art. 98 w zw. z art. 100 i 102 kpc w zw. z art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych/.

Apelację na powyższy wyrok złożył pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżając go w części ustalającej, że A. S. (1) i S. G. (1) w okresie od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2012 r., z wyłączeniem okresów: od 8 do 15 września 2008 r. od 17 sierpnia 2009 r. do 13 listopada 2009r., od 26 kwietnia 2011 r. do 30 lipca 2011 r., łączył stosunek pracy (pkt 2 sentencji). Zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przeprowadzenie błędnej oceny materiału dowodowego w sprawie a w konsekwencji błędne ustalenie stanu faktycznego skutkujące uznaniem, iż pozwanego łączył z powodem stosunek pracy we wskazanym przez Sąd okresie. Mając powyższe na uwadze wniósł o:

1) uchylenie wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa;

2) przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej pozwanemu z urzędu w postępowaniu odwoławczym oraz oświadczam, że wynagrodzenie nie zostało zapłacone w całości lub w części. wnosząc o ustanowienie w sprawie pełnomocnika i zwolnienie z kosztów sądowych.

W odpowiedzi na apelację z dnia 13 lutego 2024 roku powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja S. G. (1) nie zasługuje na uwzględnienie.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe było wystarczające, a ocena zebranego w sprawie materiału nie tylko prawidłowa, ale wyjątkowo skrupulatna.

Na wstępie należy podnieść, że w niniejszym postępowaniu Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kodeksu postępowania cywilnego z dnia 7 lipca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550, dalej KPC) zgodnie z którym Sąd II instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne, jeżeli strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że cofnięto pozew lub apelację albo zachodzi nieważność postępowania.

W apelacji S. G. (1) nie wniósł o przeprowadzenie rozprawy. Również powód w odpowiedzi na apelację nie domagał się wyznaczenia rozprawy. Dlatego rozpoznanie apelacji S. G. (1) nastąpiło na posiedzeniu niejawnym.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i 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.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny sprzecznej z zasadami logiki.

Skuteczny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylecia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się zatem tylko na przedstawieniu odmiennej wersji przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto 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 dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Pozwany przedstawił w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Nie wskazał przy tym, jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy, na gruncie którego uznaje, że stosunek pracy między A. S. (1) i S. G. (1) nie istniał.

Zarzuty pozwanego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd; jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie

dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Jak wielokrotnie podnoszono w toku procesu, wszystkie elementy kodeksowej definicji stosunku pracy zostały w niniejszej sprawie spełnione. Jak wynika z zeznań powoda, a także pozwanego, nie ulega wątpliwości, że A. S. (1) świadczył pracę pod kierownictwem pozwanego lub jego brata. To S. G. (1) lub jego brat określali zakres pracy powoda na dany dzień, w tym także nadzorowali sposób wykonywania obowiązków oraz terminowość ich wykonywania. To także oni decydowali o dniach i godzinach pracy powoda. Sam pozwany w swoich zeznaniach wskazuje, że miał zastrzeżenia do pracy powoda. Zatem Sąd I instancji tymi okolicznościami jednoznacznie potwierdził, że powód wykonywał obowiązki na rzecz pozwanego, skoro dokładnie pamiętał zarówno jego osobę jak i własne spostrzeżenia co do jego pracy.

Kolejną okolicznością ocenioną w sposób rzetelny przez Sąd Rejonowy jest fakt uznania przez S. G. (1) powództwa A. S. (1) w 2012 roku o wypłatę zaległego wynagrodzenia w postaci rozliczenia godzin nadliczbowych, nocnych oraz dodatków delegacyjnych, które są składnikami wynagrodzenia cechującymi stosunek pracy. Gdyby bowiem uznać, jak twierdzi strona apelująca, pozwany nie zatrudnił powoda, to winien nie zgodzić się na zawarcie ugody w powyższym zakresie i pozwolić ocenić Sądowi, czy zaległe wynagrodzenie należy się powodowi, czego nie uczynił. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy okoliczności wypłaty wysokiej kwoty 5 tysięcy złotych świadczyły o tym, iż pozwany przygotował się na to i starał zrobić wszystko nie tylko aby nie doszło do wydania wyroku ale nawet aby poczynić jakiegokolwiek ustalenia przed sądem, który mógłby skontrolować warunki zawartej ugody.

Niewątpliwie postępowanie w sprawie było bardzo utrudnione z uwagi na upływ czasu i brak dowodów tak osobowych jak i z dokumentów. Nawet przesłuchany świadek nie zeznawał na temat przebiegu wydarzeń z okresu objętego sporem, choć potwierdził fakt pracy powoda na rzecz pozwanego w okresie wcześniejszym. Okres sporny został określony w żądaniu pozwu od kwietnia 2007 roku czyli 5 lat wstecz od daty rozprawy, na której zawarto ugodę, co wynika z zeznań powoda, który twierdził, iż pracował u pozwanego co najmniej 5-6 lat przed tą datą. Zeznania świadka wskazują, iż najprawdopodobniej pomylił rok, w którym pracowała razem z powodem, co jest zrozumiałe z uwagi na upływ czasu. Wymaga podkreślenia, iż nawet sam powód nie był w stanie podać daty początkowej, a tylko okres, w którym z całą pewnością pracował dla pozwanego.

Ocena roszczeń w takiej sprawie jest szczególnie trudna, jednak w przekonaniu Sądu Okręgowego wzorowo wykonana przez sąd I instancji. Pozwany z całą pewnością jawi się jako strona niewiarygodna, pracodawca nie wypełniający podstawowych obowiązków i zasłaniający się brakiem dokumentów. Wskazując jednak na okoliczność, iż dokumenty były przekazane do biura rachunkowego i rzekomo zniszczone – nie podał danych tego biura aby umożliwić weryfikację tego twierdzenia. Nie wspominając już o tym, iż dokumenty pracownicze winny zostać przekazane do archiwum, a dokumenty płacowe nie podlegały zniszczeniu w dacie wytoczenia powództwa.

Sąd meriti poprawnie także ocenił zeznania powoda, które były logiczne i spójne, a także dokładne co do miejsca wykonywania obowiązków, opisów samochodów, a także noclegów w czasie wykonywania pracy niestacjonarnej oraz danych osób będących jego przełożonymi i współpracownikami. W swoich zeznaniach nawet sam pozwany o osobach wykonujących czynności na jego rzecz mówił pracownicy, co potwierdza, że osoby te były przez niego zatrudniane.

Sąd Rejonowy poprawnie też wywiódł, że oficjalnie S. G. (1) nie zatrudnił nikogo na podstawie umowy o pracę, z uwagi na przedmiot prowadzonej przez niego działalności nie możliwe jest to by nie posiadał on żadnych pracowników. Strona pozwana podkreślała też, że nie ma obowiązku przechowywania dokumentacji pracowników, mimo że zgodnie z przepisami winna to robić. Nie przedstawiono także dowodów na umowę łączącą S. G. (1) z jego bratem, co także świadczyło przeciwko pozwanemu.

Sąd I instancji poprawnie ocenił też fakt zatrudnienia powoda u innych pracodawców w czasie zatrudnienia u pozwanego w tym okoliczność, że pomimo zatrudnienia u kogoś innego dalej powód wykonywał obowiązki wobec pozwanego. Ta stosunkowo dziwna praktyka została jednak wiarygodnie wyjaśniona przez powoda.

A zatem wyrok Sądu Rejonowego w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 KPC oddalił apelację, jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził na rzecz A. S. (1) koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z art. 98 § 1 KPC według § 9 ust. 1 pkt. 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U.2023.1964).

W punkcie 3 sentencji wyroku, Sąd Okręgowy przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz adw. R. P. tytułem wynagrodzenia pełnomocnika za nieopłaconą pomoc prawną udzieloną z urzędu ubezpieczonej w kwocie 120 zł, albowiem Sąd, dzieląc treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23.04.2020 r., SK 66/19, w którym stwierdzono, że analiza statusu adwokatów i radców prawnych oraz ich roli w postępowaniu, w którym występują jako podmioty powołane z urzędu i zobowiązane do zastępstwa prawnego, prowadzi do uznania, iż różnicowanie ich wynagrodzenia poprzez obniżenie, w stosunku do wynagrodzenia, jakie otrzymaliby, gdyby występowali w sprawie jako pełnomocnicy z wyboru, nie ma konstytucyjnego uzasadnienia. Podzielając w całości w/w stanowisko Trybunału Konstytucyjnego należało zatem orzec o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej w niniejszej sprawie z urzędu na podstawie §4 ust. 3 oraz §15 ust. 2 w związku z § 16 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 68), a także treści §9 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2023 r. poz. 1964). Jednocześnie w ocenie sądu brak w tej sytuacji podstaw do podwyższenia wynagrodzenia o stawkę Vat, które może mieć miejsce jedynie w sytuacji przyznania wynagrodzenia w oparciu o przepisy rozporządzeni dotyczące ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu. Tylko bowiem te przepisy przewidują taki obowiązek. Dodatkowo stosowanie stawki wynagrodzenia dotyczącej pełnomocników z wyboru i podwyższając ją o stawkę Vat powodowałyby nieuzasadnione uprzywilejowanie pełnomocników z urzędu w stosunku do pełnomocników z wyboru.