

Sygn. akt V Pa 23/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Radosław Buko (spr.)

Sędziowie: SSO Barbara Odelska, SSO Ewa Sławińska-Klamann

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **24 maja 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. B.**

przeciwko **R. K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2013 r. sygn. akt V P 157/12

I oddala obie apelacje

II znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego

UZASADNIENIE

Powód W. B. pozwem wniesionym w dniu 28 marca 2012r. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a R. K. oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za miesiąc luty w kwocie 3.000 zł netto z odsetkami od dnia wymagalności.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że 26 października 2011r. zawarł z pozwanym ustną umowę o pracę na wykonanie budowy ścian i sufitów podwieszanych na budowie S. (...) wraz z zadaniem kierowania zespołem pracowników jako majster pracujący z wynagrodzeniem 10 zł/netto za godzinę oraz dodatek mistrzowski w kwocie 200-300 złotych miesięcznie. Każdego dnia pozwany był i kierował pracami na budowie, wszystkie zmiany i inne zadania były z nim uzgadniane. Każdego dnia był prowadzony rejestr obecności i czasu pracy pracowników. Powód podniósł, iż w połowie miesiąca listopada 2011r. pozwany przedłożył do podpisu wszystkim zatrudnionym umowę o dzieło na wykonywane prace tłumacząc pośpiech i treść niektórych zapisów w/w umowy pilną potrzebą przedłożenia umów do wglądu kierownictwu budowy, zapewniając że uzgodnione wcześniej warunki nie ulegają żadnym zmianom. Zdaniem powoda postępowanie pozwanego spowodowało, że umowa o dzieło de facto i de iure stała się umową o pracę, ponieważ praca była wykonywana na ryzyko pozwanego, pod jego kierownictwem, w stale oznaczonych godzinach i miejscach pod nadzorem pracodawcy w formie podporządkowania.

Pozwany – R. K. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż powód zawarł w dniu 4 listopada 2011r. z pozwanym umowę o dzieło na mocy której zobowiązał się wykonywać sufity podwieszane oraz ściany z płyty GK zgodnie z przedstawionym projektem budowlanym S. (...) w S., za wynagrodzeniem, w wysokości 2.000 zł brutto. Opisana powyżej kwota została powodowi wypłacona zgodnie z umową w ciągu 7 dni od daty wykonania dzieła. Pozwany zaprzeczył by powód zajmował stanowisko „majstra, organizatora pracy zespołu pracowników”, a także by pomiędzy stronami miały miejsce jakiegokolwiek wcześniejsze ustalenia wykraczające poza zakres zawartej umowy o dzieło. Nie był również prowadzony żaden rejestr obecności i czasu pracy pracowników.

Na rozprawie **w dniu 18 października 2012r.** powód cofnął ze skutkiem prawnym powództwo w wynagrodzenie za prace za miesiąc luty ponad kwotę 2.100 zł. W związku z tym Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem **z dnia 18 października 2012r.** umorzył postępowanie ponad kwotę 2.100 zł., a to na podstawie art.355 kpc w zw. z art. 203 § 1i 4 kpc.

Powód na rozprawie **w dniu 13 grudnia 2012r.** sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o ustalenie stosunku pracy za okres od 07.11.2011r. do 28.02.2012r. Potwierdził to na rozprawie w dniu 14 lutego 2013r.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy w Słupsku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. ustalił, że powoda W. B. i pozwanego R. K. w okresie od dnia 7 listopada 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku łączył stosunek pracy
2. oddalił powództwo w pozostałej części
3. nie obciążył powoda kosztami procesu

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwany R. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą P. B. – U. „Powód w odpowiedzi na ogłoszenie pozwanego o poszukiwaniu pracowników skontaktował się z pozwanym i uzgodnił z nim, że będzie wykonywał prace budowlane od listopada 2011r. Praca miała być i była wykonywana w zespole kilku osób. Strony przyjęły zwyczajową stawkę za pracę na budowie określoną jako 10 zł. netto na godzinę z dodatkiem w kwocie 200-300 zł. za „nadzór nad brygadą”. Powód z uwagi ubezpieczenie, wiek był zainteresowany wyłącznie zawarciem umowy o pracę. Strony uzgodniły, że formalnie zostanie przyjęte wynagrodzenie minimalne, a pozostała jego część w przyjętej stawce godzinowej zostanie wypłacona poza umową o pracę. Strony uzgodniły, że powód będzie kierował pracą pozostałych pracowników pozwanego stanowiących wraz z nim „brygadę”. Praca na wskazanych wyżej warunkach miała być wykonywana do końca stycznia 2012r., z możliwością ewentualnego jej przedłużenia. Umowa o pracę nie została potwierdzona na piśmie. W listopadzie 2011r. R. K. przedstawił powodowi do podpisu umowę o dzieło, na wykonanie sufitów podwieszanych oraz ścian z płyty GK zgodnie z przedstawionym projektem budowlanym S.(...) w S.przy ulicy (...). W umowie wskazano, że za wykonanie pracy wykonawcy (powodowi) przysługiwać będzie wynagrodzenie brutto w wysokości 2.000 zł. Pracownicy przychodzili do pracy na godzinę 7.00 rano do pracy. Pracę kończyli przeważnie o 17.00. Pracownicy, w tym powód byli umówieni z pozwanym na miesięczne wynagrodzenie. Stawka za godzinę wynosiła 10 zł. Powód prowadził ewidencję czasu pracy pracowników. Godziny pracy były spisywane codziennie na koniec pracy. Powód dawał je przy rozliczeniu pozwanemu. Pozwany dał pracownikom narzędzia do pracy, kaski i kamizelki. Pozwany wydawał powodowi, a także pozostałym pracownikom polecenia związane z wykonywaniem czynności na budowie. Pracownicy budowy uzgadniali z powodem zmiany, zakres pracy, gdyż był on osobą wyznaczoną do kontaktu z biurem budowy. Powód kierował grupą kilku pracowników. Pozwany nadzorował prace. Był na budowie na początku, w trakcie i na koniec pracy. Pozwany zatrudniał i kierował do pracy z powodem dodatkowe osoby w ramach jednej grupy. Powód nie miał wpływu na dobór współpracowników.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji zważył, że:

Powództwo W. B. w ocenie Sądu pierwszej instancji jest częściowo zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie. Wobec faktu, iż spornym było między stronami czy łączył je stosunek pracy, Sąd Rejonowy w Słupsku w pierwszej kolejności zbadał, czy strony łączył stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie pełnomocnik pozwanego wywodził, iż łączący strony stosunek miał cechy stosunku cywilnoprawnego.

O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (wyrok SN z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79).

O umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Ten sam bowiem rodzaj pracy, w zależności od okoliczności jej wykonywania, może być świadczony na różnej podstawie prawnej.

Przepis art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż 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.

Z cytowanego przepisu wynikają zatem następujące cechy stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych:

- osobiste świadczenie pracy przez pracownika,
- pracownikiem może być tylko osoba fizyczna,
- świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika,
- świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W świetle treści wymienionego przepisu stosunek pracy Sąd pierwszej instancji wskazał, że nawiązuje się wówczas, gdy z jednej strony istnieje zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a także w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a z drugiej strony, zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podzielić należy zapatrywanie Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 września 1998 r. (II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999/19/627), iż powyższy przepis nie stwarza, w danym stanie faktycznym, prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Przepisy prawa nie wskazują wszak przedmiotowo istotnych elementów umowy (art. 29 kp), zaś legalna definicja stosunku pracy zawiera jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe.

Z cytowanego wyżej przepisu wywodzi się zespół cech stosunku pracy, odróżniających go od stosunków cywilnoprawnych, a także innych, w ramach których świadczona jest praca. Są to przede wszystkim takie właściwości jak: podporządkowanie pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, ponoszenie ryzyka niepowodzenia procesu pracy przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, lecz do starannego działania w procesie pracy oraz osobisty charakter świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stanowiskiem warunkiem zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., wydany w sprawie I PRN 42/75, nie publikowany, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1999 r., OSNAP 1999, nr 20, poz. 646).

Wskazać należy, iż pierwsza z wymienionych cech stosunku pracy - element podporządkowania (art. 22 § 1 kp) - jest traktowana jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę. Podporządkowanie to dotyczy łącznie sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy (por.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97, OSNAP 1999/1/34). Oznacza to, że podporządkowanie, o którym mowa w art. 22 kp, należy rozumieć nie tylko jako obowiązek pracownika stosowania się do dyspozycji (poleczeń) pracodawcy, w określonym przez niego miejscu, ale dodatkowo jako obowiązek przestrzegania czasu pracy obowiązującego u pracodawcy, gdyż również w umowach o świadczenie usług możliwe jest wskazanie przez drugą stronę umowy sposobu świadczenia, współdziałanie w jego spełnieniu i organizowanie warunków do wykonania zobowiązania. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99)

Analizując cechę **podporządkowania** w kontekście przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że bezspornie powód W. B. obowiązany był wykonywać powierzone mu czynności w określonym przez pozwanego miejscu i pod jego nadzorem. Kierownictwo pozwanego polegało na przyjeżdżaniu na budowę rano, w czasie pracy i na zakończenie pracy. Pozwany wydawał polecenia powodowi i innym pracownikom – codziennie mieli określony zakres robót do wykonania. Pozwany sprawdzał czy pracownicy wykonują odpowiednio wydane im polecenia.

Tym niemniej wykonywanie przez powodów czynności pod takim nadzorem i w miejscu wyznaczonym przez pozwanego nie jest w stanie przesądzić o istnieniu podporządkowania powoda pozwanemu, o jakim mowa w powołanym wyżej art. 22 kp, bowiem o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009r., III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199, OSP 2010/11, poz. 115).

Jednak jednym z najważniejszych elementów podporządkowania jest obowiązek przestrzegania dyscypliny czasu pracy, obowiązującej pracowników na podstawie kodeksu pracy.

Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość potwierdziło, że powód zatrudniony u pozwanego, był związany czasem pracy, co oznacza, iż rozpoczął pracę o godzinie 7.00 a kończył przeważnie o godzinie 17. Nadto, wszyscy inni pracownicy robili tak samo.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że fakt podporządkowania powoda pracodawcy wynika przede wszystkim z zeznań świadków.

Świadek C. C. zeznał, że kiedy wykonywał na budowie pracę jako konserwator elektryk to przychodził do pracy na 6.30 i był na terenie budowy do 17-18 nie raz.

Świadek A. R. zeznał, iż przychodził do pracy na 7 rano. Wszyscy tak zaczynali pracę na budowie. Był określony czas pracy, bo ustalili, że pracują od 7.00 do 17.00. Podał, iż był zeszyt, gdzie były zapisywane godziny przepracowane i to wszystko leżało w baraku na biurku. To był ogólny zeszyt, który prowadził pan W. do rozliczenia. Świadek zeznał, iż wydaje mu się, że powód prowadził zeszyt na polecenie pozwanego. Tak sobie przecież nie prowadził takiej ewidencji. Podał, iż robili wszystko to co dostawali w zleceniach od majstrów. Nie było zalecenia, że mieli zrobić całość zadania w 3 miesiące. Pozwany ingerował w to wszystko i nie było powiedziane, że coś mają wykonać dzisiaj czy jutro. Codziennie mieli określony zakres. Nikt nie był w stanie określić w jakim terminie mają to zrobić. Świadek podał, że nie raz było tak, że nie wiedzieli co mają robić, dlatego pytali się szefa co mają robić i mieli robić tylko to co on powie. Nadto, podał, że na koniec pracy było zapisywane kto ile pracował i to pisał powód. Pracownicy umawiali się na miesięczne wynagrodzenie, była stawka godzinowa i było rozliczanie tych godzin. Stawka godzinowa wynosiła 10 zł/h. Dostawali wynagrodzenie w ostatni dzień miesiąca. Świadek zeznał, iż sprzęt był pozwanego. Materiały budowlane

były z powierzonego materiału, a w ciągu dnia pozwany przychodził i sprawdzał co robią pracownicy. Jeżeli miał coś do ich pracy to zwracał uwagę.

Świadek J. B. zeznał, iż na budowie było pracy od 7.00 do 17.00, a powód pracował w tych samych godzinach co świadek. Nie było możliwości wyjścia z pracy przed 17.00, jak skończono wcześniej zadanie. Schodzili wszyscy razem i czekali na majstra, bo on miał klucz od budy. Nikt nie mógł zostać dłużej. Narzędzia do pracy dawał pozwany. Nadto, zeznał, iż pozwany zawsze rano przyjeżdżał i mówił, kto co ma robić.

Zaś świadek P. K. w swoich zeznaniach podał, że miał przychodzić do pracy na określoną godzinę, chyba na 8.00. Pracował do określonej godziny, bo dłużej nie można było, bo budowa była zamykana. Pracował chyba do 17.00. Zeznał, iż szef przyjeżdżał i widział kto jest. Podał, iż szef kupił mu odzież roboczą, narzędzia miał też od szefa. Jak coś inaczej zrobili niż szef wymagał, to szef kazał im poprawiać.

W ocenie Sądu pierwszej instancji istniał zatem obowiązek wykonywania pracy w określonych godzinach i obowiązek stawiennictwa do pracy. Potwierdza to jednoznacznie, iż nie istniała możliwość, aby pracownicy nie stawili się do pracy, bądź też stawili się w innych godzinach.

Wnioskując z powyższego stwierdzić należy, że skoro powód, był podporządkowany obowiązującemu w kodeksie pracy wymiarowi czasu pracy, to w relacji pomiędzy nim, a pozwanym istniało podporządkowanie, w rozumieniu art. 22 kp definiującym stosunek pracy.

Dodatkowo podkreślić trzeba, iż fakt podporządkowania powoda w sferze czasu pracy świadczy o ciągłości świadczenia przez niego pracy, który jest jednym z zasadniczych i koniecznych elementów stosunku pracy. Polega on na dopełnianiu świadczenia przez cały czas trwania tego stosunku, to jest „w sposób ciągły”, czyli w ustalonym rytmie dni roboczych. Tylko wówczas można mówić o wykonywaniu pracy w sensie art. 22 kp. Istota ciągłości świadczenia pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138). Tymczasem powód, jak już wyżej wspomniano, miał obowiązek ciągłego świadczenia usług. Przychodził do pracy na 7.00 a kończył pracę najczęściej o godzinie 17.00. To zaś implikuje wniosek, że w łączącym go z pozwanym stosunku prawnym występowała cecha ciągłości pracy.

W dalszej kolejności, Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż pracownik świadczy pracę osobiście. Osobisty charakter świadczenia usług nie jest jednakże cechą wyłączną stosunku pracy. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest bowiem charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych, np. przy wykonywaniu zlecenia osobiste jego wykonywanie jest zasadą (zobacz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22 poz. 718).

Konsekwentnie w orzecznictwie i w doktrynie reprezentowany jest pogląd, że „stosunek pracy - to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę”. Tak scharakteryzował pojęcie stosunku pracy Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 26 czerwca 1996r., III Apr 10/96 (Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Natomiast umowa o dzieło może zezwalać na przekazanie zobowiązań osobie trzeciej. Inaczej niż przy umowie o pracę nie jest tu zatem bezwzględnie wymagane osobiste świadczenie pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód świadczył pracę osobiście i nie przekazywał zobowiązań osobie trzeciej.

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

Pracodawca ponosi tzw. ryzyko osobowe, ponieważ obciążają go skutki niewłaściwego doboru pracowników i w związku z tym obciążają go wszelkie straty wynikające z braku ich odpowiedniego przygotowania do pracy i nieefektywności.

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko gospodarcze, bowiem ponosi on negatywne rezultaty swojej działalności gospodarczej (na przykład brak zysków z prowadzenia zakładu przedsiębiorstwa), które nie mogą bezpośrednio wpływać na przysługujące pracownikom świadczenia.

Na gruncie niniejszej sprawy ryzyko działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwanego obciążało wyłącznie jego, albowiem gdyby powód nie świadczył pracy, pozwany nie osiągnąłby dochodów.

Wypłata wynagrodzenia za pracę jest niezbędnym składnikiem umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 kp). Musi być ono określone, przy czym może być podane kwotowo lub przez określenie kategorii zaszerogowania. Tak określone wynagrodzenie pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi niezależnie od ilości i jakości świadczonej przez niego pracy. Oznacza to, że ani zła jakość pracy pracownika, ani mała wydajność jego pracy, ani nie wypracowanie przez pracownika nominalnego czasu pracy z jego winy nie może ujemnie rzutować na jego płace. Może natomiast stanowić podstawę decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Też nie wypracowanie przez pracownika nominalnego czasu pracy z winy zakładu pracy, na przykład z powodu braku zapewnienia mu przez pracodawcę surowca do pracy, bądź przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym, także nie może pozbawić go części zagwarantowanego w umowie o pracę wynagrodzenia.

Nadto należy wskazać, że o charakterze podporządkowania świadczą takie elementy jak dostarczenie zleceniobiorcy przez zleceniodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie przez zleceniodawcę miejsca pracy (por. wyrok SN z dnia 14.02.1959r., IV CR 371/58, PiZS 1960/2/69).

W niniejszej sprawie bezsprzecznym było, w ocenie Sądu pierwszej instancji że to od pozwanego powód jak i pozostali pracownicy mieli materiały do pracy, w tym narzędzia, a także część stroju roboczego (kaski, kamizelki). Wynika to jednoznacznie z zeznań świadków. Pozwany koordynował również pracami i na bieżąco ustalał jakie czynności dany pracownik ma wykonywać. Pracujący dla pozwanego (powód i inne osoby) w żaden sposób samodzielnie nie organizowali sobie pracy. Prace wykonywali wspólnie. Niezbędna była koordynacja i bieżące ustalanie czynności, jakie należało wykonać.

Również niedopuszczalność zatrudnienia pracowników na budowie w ramach umów cywilnoprawnych przesądza także przepisy ustawy z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane (Dz.U. 2010r. Nr 243, poz. 1623 ze zm.), które wymuszają przestrzeganie określonych reżimów w zakresie prowadzenia prac, a także nadzór ze strony kierującego pracami. Dotyczy to nie tylko jakości wykonywanych prac, lecz także sposobu sprawowania nadzoru nad ich wykonywaniem. Co do zasady praca na terenie budowy musi mieć charakter podporządkowania w jej procesie, co nie pozwala na zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych, lecz wymusza stosunek pracy. Niewłaściwe kształtowanie zatrudnienia przy pracach budowlanych stanowi nie tylko formalne naruszenie przepisu art. 22 kp, lecz jest przyczynkiem do zwiększonego ryzyka we trakcie wykonywania tych prac, które w większości są pracami szczególnie niebezpiecznymi (§ 80 ogólnych przepisów bhp w związku z rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 23.06.2003r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia).

Reasumując, Sąd pierwszej instancji wskazał, że w analizowanym stosunku prawnym bezsprzecznie były cechy podporządkowania, starannego działania w procesie pracy oraz ciągłości świadczenia pracy co przesądza, iż można

tu mówić o istnieniu stosunku pracy, tym bardziej, iż przywołane cechy są - jak już wspomniano – zasadniczymi znamionami stosunku pracy, których występowanie wskazuje na nieistnienie stosunku pracy.

Tak więc zastosowanie do kwalifikacji prawnej przedmiotowej umowy - zaakceptowanej w doktrynie prawniczej i orzecznictwie sądowym - metody typologicznej, polegającej na rozpoznaniu i wskazaniu przeważających (dominujących) jej cech, prowadzi do wniosku, że zawarta przez strony procesowa umowa o dzieło wykazuje przewagę cech umowy o pracę. Taka zaś przewaga, zgodnie z ukształtowaną linią orzeczniczą, dowodzi istnienia stosunku pracy.

Ponadto w przedmiotowych rozważaniach nie sposób pominąć jeszcze jednej kwestii o - kluczowym dla rozstrzygnięcia - znaczeniu. Chodzi mianowicie o - istniejącą w momencie zawierania umowy, a dotyczącą jej kwalifikacji prawnej - wolę stron. Nie ulega wątpliwości, że o rodzaju zawartej umowy decyduje również zgodny zamiar stron i cel umowy (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.06.1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449).

W ocenie Sądu Rejonowego w Słupsku zgodzić też należy się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zajęтым w wyroku z dnia 9 grudnia 1999r. (I PKN 432/99, niepubl.), że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 353 ze zn. 1 kc – wyrażającym zasadę swobody umów - strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym. Art. 353 kc, jakkolwiek skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. Zasada uprzywilejowania nie znaczy jednak rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości na korzyść pracownika. Znaczą jedynie zakaz pogarszania sytuacji pracownika w relacji do minimalnego poziomu ochrony należnego mu z mocy przepisów prawa pracy. W takim zakresie ogranicza autonomię woli podmiotów stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie stanowczego podkreślenia wymaga, w ocenie Sądu pierwszej instancji że powód nie był zainteresowany zawieraniem innej umowy niż umowa o pracę. Słuchany w charakterze strony zeznał, że w trakcie rozmowy z pozwanym uzgodnili, że powód będzie zarabiał 10 zł netto za godzinę pracy. Powód w czasie rozmowy stwierdził, że jest zainteresowany pracą z ubezpieczeniem, czyli umową o pracę. Zostało zaakceptowane, że powód będzie pracował za płacę minimalną, a pozostałą część wypracowanych pieniędzy pozwany rozliczy mu w formie zlecenia, czy jakoś inaczej. Ustalili tak, z uwagi na to, że pozwany stwierdził, iż przyjmując za 10 zł na godzinę na umowę o pracę będzie miał zbyt duże obciążenie podatkowe. Takie coś satysfakcjonowało powoda, bo chciał pracować jak najdłużej i mieć ubezpieczenie. Poza tym powód zeznał, iż ma już 59 lat i trzeba zbierać miesiące do całego systemu emerytalnego. Był przekonany, że będzie miał umowę o pracę do końca stycznia i w jego przekonaniu zawarli ustnie umowę o pracę, co było dla niego wiążące.

Zatem w ocenie Sądu Rejonowego w Słupsku wolą stron, a zwłaszcza strony powodowej, było zawarcie umowy o pracę, a nie innej umowy cywilnoprawnej.

Zgodnie z art. 6 kc, obowiązek dowodowy spoczywa na stronie, która z danego faktu wywodzi skutki prawne. Stosownie do art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Powód w niniejszym postępowaniu wykazał, że z pozwanym łączył go stosunek pracy w okresie od 07.11 2011r. do dnia 31.01.2012r.

Nadto pozwany nie kwestionował, że w tym okresie powód wykonywał na jego rzecz prace, kwestionował jedynie rodzaj stosunku prawnego łączącego strony. Natomiast strona pozwana nie przedstawiła dowodów popierających jej stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew.

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd pierwszej instancji oparł się na zeznaniach świadków: C. C., A. R., które były logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniające, a nadto w odczuciu Sądu szczere oraz częściowo na zeznaniach J. B. i P. K., w zakresie w jakim pokrywały się one z zeznaniami pozostałych słuchanych w sprawie świadków. W pozostałym zakresie Sąd uznał je za nieszczerze i tendencyjne. Z wypowiedzi tych świadków, sposobu składania zeznań wynikało, że zależy im na dobrych stosunkach z pozwanym tak aby mogli uzyskać w przyszłości możliwości zarobkowania, zaś

nie byli zainteresowani rodzajem zawieranych umów. Nadto z wypowiedzi pozwanego wynikało, że rozmawiał ze świadkami na temat sprawy, w tym powoda.

Sąd pierwszej instancji dał także wiarę zeznaniom powoda słuchanego w charakterze strony, bowiem były one logiczne, spójne i pokrywały się z zeznaniami świadków oraz zapiskami powoda, a nadto w odczuciu Sądu były szczere. W ocenie Sądu Rejonowego w Słupsku logicznym jest przyjęcie, że pozwany polecił powodowi kontrolowanie czasu pracy jego i pozostałych osób z nim pracujących i czynienie stosownych notatek. Nie sposób przyjąć, by powód z własnej jedynie inicjatywy kontrolował czas pracy innych osób (zwłaszcza tych zatrudnionych na umowę o dzieło). Trudno też przyjąć z jakich przyczyn osoby te wskazywałyby powodowi wysokość pobieranego wynagrodzenia czy zaliczek na jego poczet oraz czas pracy. Stąd z kolei wynika, że wynagrodzenie za pracę powoda i osób z nim pracujących ustalone zostało na 10 zł. na godzinę. Zgodzić się też należy z powodem, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 2.000 zł. (jak to wskazano w umowie o dzieło) za 3 miesiące pracy wykonywanej w opisany wyżej sposób jest niewiarygodne. Jak już wyżej wskazano prace na budowie były wykonywane wspólnie przez osoby skierowane do pracy z powodem. Wymagało to koordynacji. Powyższe potwierdza zatem, że powód był „brygadziwą” tej grupy. Powód nie prowadził własnej działalności gospodarczej, nie dysponował „własną” grupą współpracowników, co pozwalałoby mu wykonać na rzecz pozwanego umowę o dzieło czy zlecenia wraz z innymi osobami. W sprawie bezspornym było, że każda z osób współpracujących z powodem na rzecz pozwanego pracowała w ramach odrębnej, indywidualnej umowy zawartej z pozwanym.

Z kolei Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom pozwanego, albowiem były one sprzeczne z ustalonym przez Sąd na podstawie powołanych powyżej dowodów stanem faktycznym. W ocenie Sądu zawarta umowa o dzieło miała jedynie charakter pro forma.

Sąd Rejonowy w Słupsku nie brał pod uwagę zeznań świadków M. L., J. R. i S. S. (2), gdyż nie wniosły one niczego do sprawy, z uwagi na fakt, iż świadkowie sami nie posiadali żadnej wiedzy na temat okoliczności sprawy, i nie byli w stanie udzielić odpowiedzi na zadawane im pytania.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przesłanką rozpoznania roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy jest wykazanie interesu prawnego po stronie powodowej. Zgodnie bowiem z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny jest przesłanką materialnoprawną, która określa legitymację czynną powoda. Przez interes prawny należy rozumieć interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych. Występuje on z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych.

W wyroku z dnia 2 czerwca 2006r. I PK 250/05 Sąd Najwyższy wskazał, iż swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu.

W związku z powyższym należało zatem przyjąć, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu pierwszej instancji skoro strony procesowe łączył stosunek pracy, zasadne jest żądanie powoda o ustalenie, że między stronami była zawarta umowa o pracę. Umowa o dzieło została zawarta na okres od dnia 4 listopada 2011r. do dnia 31 stycznia 2012r. Powód wnosił o ustalenie, że stosunek pracy łączył go z pozwanym od dnia 7 listopada 2011r. do końca lutego 2012r., jednak nie wykazał wystarczająco, by rzeczywiście stosunek ten trwał

do końca lutego 2012r. Żaden spośród powołanych przez powoda świadków nie potwierdził tego faktu. Nie wynika to również z zapisków powoda.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji ustalił, że powoda W. B. (i R. K.w okresie od dnia 7 listopada 2011r. do dnia 31 stycznia 2012r. łączył stosunek pracy , o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Rejonowy w Słupsku oddalił powództwo w pozostałej części, tj. co do roszczenia o wynagrodzenie za miesiąc luty 2012r. Powód bowiem, w toku procesu, nie był w stanie wyliczyć, ani podać na podstawie czego wyliczył kwotę jaką winien mu zapłacić pozwany tytułem wynagrodzenia. W pozwie powód wnosił o wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł. W piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2012r. wskazał, iż domaga się kwoty 4.688,29 zł. Następnie słuchany w charakterze strony na rozprawie w dniu 24 lipca 2012r. wskazał, iż niej więcej przez średnią wyliczył wartość przedmiotu sporu. Nie był on w stanie określić dokładnie ilości godzin za miesiąc luty 2012r. Zaś na rozprawie w dniu 18 października 2012r. powód cofnął powództwo ponad kwotę 2.100 zł. Powód nie wykazał jak wyliczył taką kwotę, a nadto nie wykazał by wykonywał on pracę w miesiącu lutym 2012r. Twierdzenia powoda w tym zakresie były niespójne. O ile, jak twierdził w miesiącu lutym przepracował określoną ilość dni i godzin oraz znał stawkę to jednoznaczne przedstawienie tej kwoty, nawet przy przyjęciu, że będzie ona miała charakter szacunkowy nie stanowi skomplikowanej czynności. Dlatego też Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo powoda w tym zakresie.

W punkcie 3 sentencji wyroku na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 kpc, w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, w związku z art. 102 kpc, który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami Sąd pierwszej instancji nie obciążył powoda kosztami procesu. Sąd Rejonowy w Słupsku uznał, że powód w przeważającej części i co do zasady wygrał sprawę. Wnosząc powództwo miał prawo być przekonany o słuszności swojego roszczenia. Zawarcie z nim przez pozwanego niewłaściwej w odniesieniu do wykonywanej pracy umowy, pozbawiło go możliwości powołania dowodów z dokumentacji dotyczącej wypłacanego wynagrodzenia za pracę, którym to obowiązkiem obciążony był pozwany jako pracodawca.

Od wyroku apelację wywiódłły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części domagając się jego zmiany i ustalenia , że strony pozostawały w stosunku pracy do końca lutego 2012 roku oraz domagał się zapłaty wynagrodzenia za prace w miesiącu lutym w wysokości 2100 zł.

Wyrokowi zarzucił:

1. niedostateczne rozpoznanie kwestii okresu pozostawania stron w stosunku pracy,
2. niedostateczne rozpoznanie powództwa w zakresie orzeczenia wypłaty niewypłaconego wynagrodzenia za miesiąc luty 2012 roku w kwocie 2100 zł.
3. brak rozstrzygnięcia w przedmiocie orzeczenia kwestii z zakresu wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Nadto, powód wniósł o przeprowadzenie dowodów, których brak w jego ocenie przyczynił się do oddalenia powództwa. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż w stanie faktycznym sprawy zaistniały obiektywne przesłanki do ustalenia , że strony łączył stosunek pracy również w miesiącu lutym 2012 roku oraz zapłaty wynagrodzenia za pracę za ten miesiąc.

Od wyroku apelację wywiódł także pozwany, zaskarżając wyrok w punkcie 1 , w którym ustalono że powoda W. B. i pozwanego R. K. od 7 listopada 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku łączył stosunek pracy . Wyrokowi zarzucił:

1. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód wykonując powierzone mu zadania na budowie w postaci budowy ścian i sufitów miał obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy i był związany czasem pracy co przemawia za tym , że strony łączyła umowa o dzieło

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobody oceny materiału dowodowego w szczególności przez uznanie, że zgromadzony materiał daje podstawy do kwalifikacji stosunku prawnego łączącego powoda i pozwanego jako stosunek pracy, podczas gdy zawarta przez strony umowa o dzieło dowodzi, że łączył stosunek cywilnoprawny

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Słupsku.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód wykonywał prace objęte umowa o dzieło, nie mając określonego czasu pracy, a także brak było również cechy podporządkowania poleceniom przełożonego. Podkreślił także, że dla pozwanego nieistotne było kiedy, gdzie i w jaki sposób powód wykona dzieło, albowiem istotny był tylko rezultat. W konkluzji wniósł o przyjęcie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń i kwalifikacji prawnej w konsekwencji wydając orzeczenie odpowiadające prawu, nie naruszając przepisów prawa materialnego ani procesowego.

W rozpoznawanej sprawie w pierwszej kolejności należy ustosunkować się do zarzutów naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów prawa procesowego, a mianowicie przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej w ramach art. 233 kpc.

W tym kontekście stwierdzić należy, że zgodnie z utrwalonym poglądem w judykaturze w myśl zasady swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W związku z powyższym do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi wówczas, gdyby skarżący wykazał Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów.

W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia swobodnej oceny całokształtu materiału dowodowego jakim dysponował Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy, przeprowadził dokładne i wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz zgromadzony w sprawie materiał dowodowy poddał kompleksowej i skrupulatnej analizie, a tym samym wyprowadził z niego trafne, logiczne i przekonujące wnioski które dawałyby przekonanie o tym, że powoda łączył z pozwanym stosunek pracy

Ocena całości zgromadzonego przez Sąd I instancji materiału dowodowego jest zgodna z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

Charakter stosunku prawnego łączącego strony, pomimo nazwy „o dzieło”, zawierał jednak podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Sąd Rejonowy dokładnie scharakteryzował stosunek łączący powoda z pozwanym. Wskazał na występujące w nim cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, które w odniesieniu do cech umowy cywilnoprawnej obiektywnie przeważały. Zaprezentował orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące rozstrzyganej kwestii. Przedstawione twierdzenia znajdują odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym. Twierdzenia te zostały oparte na dogłębnej analizie cech łączącego strony stosunku prawnego z wyszczególnieniem i omówieniem elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę oraz umowy o dzieło.

Szczegółowa analiza cech charakteryzujących czynności świadczone przez powoda byłyby powtórzeniem rozważań Sądu I instancji, wobec tego Sąd Okręgowy od niej odstąpił. Generalnie rzecz ujmując, z ustaleń Sądu wynikało, że powód był zobowiązany do osobistego wykonywania pracy na rzecz i ryzyko strony pozwanej, był podporządkowany jego poleceniom, pozwany dostarczał pracownikom narzędzia, kaski, kamizelki, a powód nie miał wpływu na dobór pracowników.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.04.99r. /I PKN 642/98 (...)/ wskazał, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny wykazuje cechy wskazane w art.22 §1kp. Natomiast w wyroku z dnia 9.02.99r./I PKN 562/98 OSNAP 2000/8/312 SN jednoznacznie stwierdził, że jeżeli w stosunku łączącym strony występują istotne elementy umowy o pracę- to odmienna jego ocena narusza art.22§1 i §1 1kp.

Powyższe okoliczności w sposób jednoznaczny wskazują zatem, iż strony łączył stosunek pracy opisany w art. 22 kp. W okresie od dnia 7 listopada 2011 r. do dnia 31 stycznia 2012 r. powód wykonywał bowiem na rzecz strony pozwanej pracę określonego rodzaju, pod jej kierownictwem i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez pozwaną wyznaczonym, a strona pozwana miała wypłacać powodowi z tego tytułu ustalone wynagrodzenie. Elementy powyższe z mocy uregulowań ustawowych jak i przyjęte w praktyce orzeczniczej wykładni stanu prawnego wynikającego z tych unormowań, definiują i to niezależnie od woli stron, prawne pojęcie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

Odnosząc się do apelacji powoda i odnosząc się do zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym dowodów to należało przede wszystkim ocenić, czy dowody te miały charakter nowych dowodów w rozumieniu art. 381 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu Sąd II Instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać przed Sądem I Instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Wnioski dowodowe dotyczące dowodów z wydruków e mail i bilingów podlegały oddaleniu jako wnioski spóźnione. Dowody te w ocenie Sądu Okręgowego mogły być – zgodnie z art. 381 k.p.c. - bez przeszkód zawnioskowane w trakcie postępowania przed Sądem I instancji. Powód nie wskazał na żadne przeszkody uniemożliwiające mu zgłoszenie tych dowodów w odpowiednim czasie. Wydanie niekorzystnego dla powoda w zaskarżonej części wyroku przez Sąd I instancji nie jest okolicznością, która uprawnia powoda do uzupełnienia materiału dowodowego. Postępowanie apelacyjne nie jest, bowiem środkiem do uzupełniania braków postępowania związanego z niewywiązaniem się z obowiązków dowodowych stron.

Pamiętać należy, że obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c). Postępowanie cywilne w polskim prawie opiera się bowiem na zasadzie kontradyktoryjności, co oznacza, że strony oferują dowody, natomiast zadaniem sądu jest rozstrzygnięcie sprawy na podstawie tych dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie powód nie sprostował spoczywającemu na nim ciężarowi dowodu, że stosunek pracy trwał do końca lutego 2012 roku. Nadto wbrew twierdzeniom

powoda przeprowadzenie proponowanego dowodu nawet zakładając, że pozwoliliby na ustalenie częstych kontaktów telefonicznych stron – nie zezwoli na ustalenie czy pozwany nie wypłacił wynagrodzenia w spornym miesiącu i ewentualne ustalenie wysokości należnego wynagrodzenia.

Odnosząc się natomiast do zarzutu powoda o braku rozstrzygnięcia w przedmiocie odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika wskazać należy, że kwestia ta nie należy do kognicji Sądu Pracy, albowiem ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej należy do Państwowej Inspekcji Pracy, której inspektorzy biorą czynny udział w postępowaniu w sprawie tych wykroczeń.

Reasumując wbrew stanowisku skarżących Sąd Rejonowy dokonał zatem prawidłowych ustaleń i oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zaś apelujący poza polemiką z tymi ustaleniami i oceną materiału dowodowego, nie podnieśli zarzutów tego rodzaju, które mogłyby skutecznie podważyć stanowisko Sądu I instancji.

Podzielając zatem w całej rozciągłości trafność rozstrzygnięcia i motywów Sądu Rejonowego, na podstawie art. 385 kpc Sąd Okręgowy obie apelację oddalił.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego. Sąd kierował się przy tym zasadą wyrażoną w treści art. 100 kpc, zgodnie, z którą w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (...). W okolicznościach niniejszej sprawy za zastosowaniem powyższej zasady przemawiało, że obie strony przegrały apelację.