

Sygn. akt VI P 589/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Krystyna Narożańska Bogusław Mardyla

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2015 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa H. R., D. Z., I. S. i T. K.

przeciwko O. W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie

I. Ustala, że pomiędzy pozwanym O. W. jako pracodawcą, a powodami, jako pracownikami istniał stosunek pracy :

1. W okresie od 4 11 2012r. do 14.12.2012r. z powódką H. R. zatrudniona na stanowisku kucharza w pełnym wymiarze czasu pracy
2. W okresie od 1 02 2013r. do 4 03 2013r. z powodem I. S. zatrudnionym na stanowisku kelnera w pełnym wymiarze czasu pracy
3. W okresie od 2 03 2013r. do 30 06 2013r. z powodem T. K. zatrudnionym na stanowisku kucharza w pełnym wymiarze czasu pracy

II. Zasądza od pozwanego O. W. :

1. na rzecz powódki H. R. kwotę 2 800zł / dwa tysiące osiemset złotych / netto tytułem wynagrodzenia z listopad i grudzień 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 12 2012r. do dnia zapłaty .
2. na rzecz powoda I. S. kwotę 1 500 zł / jeden tysiąc pięćset złotych / netto tytułem wynagrodzenia za luty i marzec 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 03 2013r. do dnia zapłaty .
3. na rzecz powoda T. K.

-kwotę 150 zł / sto pięćdziesiąt złotych / netto tytułem wynagrodzenia za maj 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 07 2013r. do dnia zapłaty

- kwotę 1500 zł / jeden tysiąc pięćset złotych / netto tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2013r. do dnia zapłaty

- kwotę 360 zł / trzysta sześćdziesiąt złotych / netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach III, IV, V, VI 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 07 2013r. do dnia zapłaty

-kwotę 454, 28 zł / czterysta pięćdziesiąt cztery złote 28/100 / netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od d dnia 1 07 2013r. do dnia zapłaty

-kwotę 1590 zł / jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zraz z ustawowymi odsetkami od 30 05 2014r. do dnia zapłaty

III. Powództwo D. Z. oraz w pozostałym zakresie powództwa H. R. i T. K. oddała.

IV. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda I. S. kwotę 885, 72 zł / osiemset osiemdziesiąt pięć złotych 72/100 / tytułem zwrotu kosztów nakazanego stawiennictwa strony

V. Odstępuje od obciążania powoda D. Z. kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego .

VI. Kosztami sądowymi w sprawie powodów z wyłączeniem powoda D. Z. obciąża pozwanego , przy czym rozliczenie tych kosztów nastąpi na posiedzeniu niejawnym .

VII. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności :

1. na rzecz powódki H. R. do kwoty 2 500zł / dwa tysiące pięćset złotych /
2. na rzecz powoda I. S. do kwoty 1 500 zł / jeden tysiąc pięćset złotych /
3. na rzecz powoda T. K. do kwoty 1500 zł / jeden tysiąc pięćset złotych /

sygn. akt VI P 589/13

UZASADNIENIE

Pozwem z 03 lipca 2013 r.H. R., D. Z., I. S. i T. K. domagali się ustalenia, że włączył ich z pozwanym O. W. stosunek pracy oraz zapłaty, tytułem zaległego wynagrodzenia od pozwanego następujących kwot:

- 3.700 zł na rzecz H. R.
- 3.150 zł na rzecz D. Z.,
- 1.500 zł na rzecz I. S.,
- 1.650 zł na rzecz T. K.,

wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenia kosztów procesu od pozwanego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powodowie podali, że w okresie od października 2012 r. do lipca 2013 r. pozwany złośliwie i uparczywie naruszał ich prawa pracownicze poprzez nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy, brak powiadomień zatrudnianych pracowników o warunkach pracy, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, potwierdzanie nieprawdy w wydawanych pracownikom umowach o pracę i świadectwach pracy, brak zapewnienia pracownikom należytych warunków pracy w okresie zimowym (niedogrzewanie pomieszczeń), wyłudzenie pieniędzy od zatrudnionych na pokrycie rzekomo wyrządzonych przez nich szkód oraz zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, podczas gdy wykonywali oni pracę w warunkach określonych w przepisie art. 22 § 1 k.p.

(vide: pozw, k. 3-6)

Pismem z 22 lipca 2013 r. powodowie wskazali, że domagają się ustalenia, iż włączył każdego z nich z pozwanym stosunek pracy, odpowiednio w okresach:

- H. R.: od 04 listopada 2012 r. do 14 grudnia 2012 r.,
- D. Z. od 16 grudnia 2012 r. do 26 lutego 2013 r.,
- I. S. od 01 lutego 2013 r. do 04 marca 2013 r.,
- T. K. od 02 marca 2013 r. do 30 czerwca 2013 r.

(vide: pismo, k. 16)

Na posiedzeniu wyjaśniającym 06 września 2013 r. powódka H. R. wskazała, że domaga się ustalenia, iż łączył ją z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 04 listopada do 14 grudnia 2012 r. Wskazała, że była umówiona z pozwanym, iż 04 listopada 2012 r. otrzyma umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 2.500 zł netto miesięcznie, praca miała być wykonywana w systemie zmianowym. Pozwany nigdy nie wręczył powódce umowy o pracę, zwlekał z jej przekazaniem. H. R. prosiła pozwanego o przekazanie jej umowy o pracę na piśmie, jednak O. W. sporządził i wręczył jej umowę zlecenia na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w kwocie 1.200 zł. Powódka wskazała, że pracowała w restauracji (...) należącej do O. W., na stanowisku szefowej kuchni, pomogła pozwanemu stworzyć kartę menu tego lokalu. H. R. podała, że w miejscu zatrudnienia były ciągle kłopoty z zaopatrzeniem, pozwany nie reagował na jej prośby związane z potrzebą uzupełniania towarów, pracownicy musieli pracować po 18-20 godzin dziennie, następowała ciągła rotacja osób zatrudnionych przez pozwanego. Pozwany zalegał z zapłatą części wynagrodzenia powódce. Z kolei w grudniu powódka otrzymała list od pozwanego z żądaniem zapłaty kwoty 7.000 zł odszkodowania za straty, jakie miał ponieść w związku z jej rezygnacją z dalszej pracy.

T. K. wskazał, że miał zawrzeć z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharza. Powód pracował w restauracji należącej do O. W. od 02 marca do 30 czerwca 2013 r. Po skierowaniu żądania zapłaty zaległego wynagrodzenia pozwany zwolnił z pracy T. K.. Powód nie otrzymał części wynagrodzenia za maj 2013 r. w kwocie 1.50 zł netto, zaś w czerwcu nie otrzymał żadnej zapłaty za wykonaną pracę.

I. S. wskazał, że pracował u pozwanego w okresie od 02 lutego do 04 marca 2013 r. na stanowisku kelnera, miał otrzymać wynagrodzenie 1.500 zł netto, jednak wynagrodzenie nie zostało mu wypłacone. Pozwany odmówił wypłaty, bowiem uznał, że powód nie zasługuje na wynagrodzenie za pracę. Pozwany zaproponował wypłatę kwoty 900 zł, jednak I. S. odmówił, żądając całego umówionego wynagrodzenia. Powód wskazał, że przez cały okres pracy pytał się O. W. o to, kiedy otrzyma umowę, jednak ten go zbywał.

D. Z. wskazał, że był zatrudniony oficjalnie u pozwanego od 01 stycznia 2013 r., jednak pracę rzeczywiście wykonywał od 19 grudnia 2012 r. W trakcie rekrutacji pracowników powód zażądał wynagrodzenia w kwocie 2.500 zł netto oraz umowy o pracę, pozwany powiedział mu wówczas, iż zobaczy jak będzie pracował. D. Z. podkreślił, że nie zgadzał się na zawarcie umowy o dzieło lub zlecenie, jednak tego samego dnia, tj. 19 grudnia 2012 r. podjął pracę. Od 01 stycznia 2013 r. strony miały zawrzeć umowę o pracę na rok, z wynagrodzeniem 2.500 zł netto. Ostatecznie jednak powód, za namową O. W., podpisał umowę zlecenia. Umowa ta miała być zawarta na krótki okres czasu i następnie być zastąpiona umową o pracę. D. Z. pracował do 25 lub 26 lutego 2013 r., zakończył współpracę z pozwanym, albowiem ten nie wypłacał całości obiecanego wynagrodzenia za pracę. Powód wskazał, że za pierwszy miesiąc pracy otrzymał około 500 zł, zaś za kolejny 400 zł. Podał, że pozwany potrącał mu z wynagrodzenia wartość rzekomo wyrządzonych przez niego szkód.

Na posiedzeniu wyjaśniającym H. R. D. Z. i I. S. wskazali, że żądają odsetek ustawowych od zaległego wynagrodzenia za pracę od daty ustania zatrudnienia do dnia zapłaty.

(vide: protokół posiedzenia wyjaśniającego, k. 26-30)

W odpowiedzi na pozew O. W. wniósł o oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany zaprzeczył, ażeby powodowie wykonywali pracę na podstawie umowy o pracę. Przyznał, że T. K. był zatrudniony w jego restauracji w okresie od 01 kwietnia do 31 maja 2013 r. na stanowisku kucharza, H. R. od 28 listopada do 14 grudnia 2012 r. jako kucharz, I. S. od 04 lutego do 04 marca 2013 r. na stanowisku kelnera oraz D. Z. od 01 stycznia do 25 lutego 2013 r. jako kucharz. O. W. wskazał, że w listopadzie 2012 r. rozpoczął prowadzenie restauracji o nazwie (...), dlatego też chciał rozpocząć współpracę z personelem zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Pozwany podkreślił, że praca w branży gastronomicznej wiąże się z dużą rotacyjnością wśród pracowników. Taką elastyczną ofertę zatrudnienia przedstawił także kandydatom do pracy. Część z nich - mianowicie powód D. Z. - była zatrudniona w innych miejscach, zatem chcieli pracować na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Pozwany nie obiecywał żadnemu z zatrudnionych przez siebie powodów zawarcia w przyszłości umowy o pracę, nie domagał się także żadnej dokumentacji, poza tzw. książeczkami sanepidowskimi. Powodowie mieli także dużą swobodę w wykonywaniu przez siebie swoich obowiązków. O. W. podał, że interesowała go wyłącznie pełna obsługa sali, natomiast ustalenie rozkładu pracy należało do zatrudnionych. Zdarzało się natomiast, że pracownicy nie przychodzili przez kilka dni do pracy. Nie była sporządzana i podpisywana lista obecności. Do rozwiązania umów z powodami doszło w trybie natychmiastowym. Pozwany wskazał, że T. K. dopuszczał się marnotrawstwa towaru, wydawał kilkakrotnie te same potrawy, które nadto przygotowywał w sposób nieprawidłowy, zniszczył też wyposażenie restauracji i przygotowywał dla siebie posiłki z towaru należącego do pozwanego, mimo braku zgody. Podobne zastrzeżenia O. W. poczynił względem powódki H. R. podając, że przygotowywała w pracy surowiec w postaci kapusty i mięsa, który następnie wykorzystywała w innej pracy do lepienia pierogów. Z kolei D. Z. zrezygnował z zatrudnienia z uwagi na atmosferę panującą w zespole i chęć podjęcia przez innych pracowników, w tym I. S., działań zmierzających do oszukania pozwanego. Ponadto pracował on w innym lokalu położonym w S., który znajduje się bliżej jego miejsca zamieszkania. I. S. zrezygnował z pracy bez podania przyczyny, pozwany rozmawiał z nim na temat prób okradania jego restauracji, jednak ten zaprzeczył. Remanent wykonany przez firmę zewnętrzną miał potwierdzić niedobory w towarze. O. W. wskazał, że wezwał H. R. i I. S. do naprawienia wyrządzonej szkody w kwocie 7.000 zł. Pozwany rozwiązał z nimi umowę zlecenia w trybie natychmiastowym, albowiem nie stawili się oni do pracy.

O. W. w odpowiedzi na pozew podkreślił, że zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia i powodowie mieli pełną świadomość cech tego stosunku prawnego, nie kwestionowali podstaw swojego zatrudnienia. Powodowie dopiero po rozwiązaniu z nimi umów zlecenia zaczęli domagać się ustalenia, że łączył ich z pozwanym stosunek pracy. Zdaniem O. W. powodowie nie mają także interesu prawnego w ustaleniu, że łączył ich z pozwanym stosunek pracy, albowiem nie byli oni zainteresowani zawarciem umowy o pracę. Podobnie pozwany, który w trakcie negocjacji wskazywał, że nie chce zawrzeć z pracownikami umowy o pracę. Wolą stron było zatem świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia.

(vide: odpowiedź na pozew, k. 38-42)

W piśmie z 29 października 2013 r. H. R. podtrzymała dotychczasowe stanowisko i wskazała, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej 27 października 2012 r. pozwany zaproponował jej zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kucharza prowadzącego kuchnię, z wynagrodzeniem 2.500 zł netto. 27 listopada 2012 r. O. W. wręczył powódce umowę zlecenia na czas nieokreślony. W restauracji pozwanego pracowała od 8.00 do 23.00, raz zdarzyło się także, iż musiała zostać na noc. W kadrze pracowniczej istniały braki, H. R. była jedynym zatrudnionym kucharzem. Powódka zrezygnowała z pracy 11 grudnia 2012 r., o godzinie 10.00, kiedy w lokalu pojawił się pozwany. H. R. jako przyczynę odejścia z pracy podała brak możliwości dalszej współpracy oraz braki w towarze uniemożliwiające przygotowanie dań. H. R. wskazała, że pomimo złożonego wypowiedzenia pozostała w pracy jeszcze trzy dni, albowiem nie chciała stawiać pracodawcy w kłopotliwej sytuacji. Podała, że zamrożona kapusta z mięsem, o której wspominał pozwany, to bigos, który znajdował się w karcie menu, podobnie mięso mielone, które było wykorzystywane do produkcji innych dań.

(vide: pismo, k. 55-59)

Pismem z 05 listopada 2013 r., złożonym na rozprawie w tym samym dniu, T. K. wskazał, że precyzuje swoje powództwo w ten sposób, iż żąda ustalenia stosunku pracy między nim i pozwanym w okresie wskazanym w pozwie

oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 150 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi od 10 czerwca 2013 r. oraz kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 01 lipca 2013 r. i kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według załączonego harmonogramu wraz z ustawowymi odsetkami od 05 listopada 2013 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że liczbę przepracowanych przez siebie godzin wpisywał do telefonu komórkowego. Z jego zapisów i obliczeń wynika, że przepracował 216 godzin, co przy normie 160 godzin daje 56 godzin nadliczbowych w maju 2013 r. i odpowiednio według tego samego wyliczenia w czerwcu 2013 r. przepracował 195,5 godzin, w tym 35,5 w godzinach nadliczbowych.

(vide: pismo rozszerzające powództwo, k. 62-63)

Na rozprawie 05 listopada 2013 r. powód D. Z. wskazał, że domaga się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 2.500 zł tytułem wynagrodzenia. Podał, że pracował u pozwanego od połowy grudnia 2012 r. do 26 lutego 2013 r. Przyczyną rezygnacji z zatrudnienia były braki kadrowe, niska płaca oraz fakt, że O. W. nie wręczył mu umowy o pracę. Podał, że w weekendy pracownicy mieli zakaz brania wolnego, musiała być wtedy pełna obsługa na sali.

Na tej samej rozprawie H. R. wskazała, że zgodnie z umową miała otrzymywać wynagrodzenie do 10 dnia każdego miesiąca.

(vide: protokół rozprawy, k. 69-72)

W piśmie procesowym z 15 listopada 2013 r. pełnomocnik pozwanego, będąca radcą prawną, podtrzymała dotychczasowe stanowisko i twierdzenia oraz wskazała, że strony umówiły się na wynagrodzenie ryczałtowe, a nie stawkę godzinową. Co do powódki H. R. wskazał, że w trakcie negocjacji pozwany proponował powódce wynagrodzenie w kwocie 1.800 zł netto, przy czym na początek kwotę 1.200 zł z możliwością re negocjacji.

(vide: pismo, k. 77-81)

W piśmie procesowym z 02 stycznia 2014 r. T. K. wskazał, że Inspektor Pracy ustalił, iż między 02 marca i 30 czerwca 2013 r. łączy go stosunek pracy z pozwanym. Wskazał, że o ogłoszeniu o pracę dowiedział się z Internetu, gdzie było napisane, iż praca ma być świadczona na podstawie umowy o pracę.

(vide: pismo, k. 122-123)

W piśmie procesowym z 15 kwietnia 2014 r. T. K. sprecyzował swoje żądanie w ten sposób, że wniósł o zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwot:

- 2.408,30 zł za marzec 2013 r., 1.269,06 zł za kwiecień 2013 r., 1.844,17 zł za maj 2013 r. i 1.407,07 zł za czerwiec 2013 r., tj. łącznie 6.928,60 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- 1.390,32 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 1.508,36 zł tytułem odszkodowania za bezprawne wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości dwutygodniowego średniego wynagrodzenia za pracę,
- 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2013 r.,
- 150 zł tytułem wypłacenia części wynagrodzenia za maj 2013 r.

Wniósł o zasądzenie odsetek ustawowych od powyższych kwot, od dnia 01 lipca 2013 r. do dnia zapłaty.

(vide: pismo, k. 214-215)

Pismem z 18 marca 2015 r. I. S. wniósł o zwrot kosztów stawiennictwa na rozprawie 10 marca 2015 r., wskazując, że 08 marca 2015 r. przebywał w D. w pracy, musiał opuścić stanowisko pracy, w związku z czym utracił za ten okres wynagrodzenie. Podał, że utracony zarobek wynosi 1.691 zł, zaś koszt podróży 885,72 zł.

(vide: wniosek, k. 369 i 384)

Na rozprawie 04 grudnia 2015 r. pełnomocnik pozwanego wniosła o zasądzenie na rzecz O. W. kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

(vide: protokół rozprawy, k. 631)

Sąd ustalił co następuje:

O. W. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...), która działa m.in. w branży usług gastronomicznych. Pozwany prowadzi restaurację (...) w G. przy ulicy (...) oraz pensjonat w S.. Działalność prowadzi od około 10 lat.

(okoliczność bezsporna)

H. R. wiosną 2012 r. znalazła w prasie ogłoszenie, dotyczące zatrudnienia w jednej z (...) restauracji. W ogłoszeniu tym właściciel restauracji (...) znajdującej się w G. przy ulicy (...), pozwany O. W., podał, że potrzebuje osoby do ustalenia karty menu, zarządzania magazynami oraz pracy na kuchni, zaś jako forma zatrudnienia wskazana została umowa o pracę. H. R. skontaktowała się z O. W. na podany numer telefonu, strony umówiły się na rozmowę. Na spotkaniu rekrutacyjnym pozwany przedstawił powódce swoje oczekiwania odnośnie kwalifikacji i wymogów związanych ze świadczeniem pracy, wyjaśnił także na czym miałyby polegać jej prace w restauracji. O. W. zaproponował powódce stanowisko kucharza z wynagrodzeniem 2.500 zł netto miesięcznie, płatne z dołu, do 10 dnia następnego miesiąca. Według zapewnień pozwanego zespół pracowników restauracji miał liczyć 6 osób, jedna z nich miała pracować na tzw. zmywaku. Zgodnie z umową, praca miała być świadczona w weekendy od piątku do niedzieli w pełnym zespole, a od poniedziałku do czwartku pracownicy mieli wybierać dni wolne, które im przysługiwały według rozkładu czasu pracy. Strony określiły dobową normę czasu pracy na 8 godzin.

Powódka do końca października 2012 r. pracowała w jednej z (...) parafii, jako pomoc proboszcza.

Przed podjęciem zatrudnienia w restauracji, pozwany powiedział H. R., że wymaga książeczki zdrowia. Powódka zrobiła badania lekarskie do książeczki na swój koszt.

W trakcie negocjacji między stronami, przed zawarciem umowy o pracę, restauracja (...) była w trakcie remontu, który przedłużył się do listopada 2012 r. Wówczas dopiero rozpoczęto tzw. rozruch restauracji. Powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w lokalu 04 listopada 2012 r. Na początku pracy w restauracji (...) H. R. układała menu, wraz z pozwanym dokonała kalkulacji cen asortymentu z określeniem marży, wyposażyli razem kuchnię oraz zamówili towar na potrawy w związku z otwarciem lokalu. Po akceptacji karty menu, została ona wydrukowana. Otwarcie restauracji nastąpiło około 10 listopada 2012 r. Z zespołu, który miał liczyć 6 pracowników, do pracy zostały przyjęte ostatecznie 4 osoby. W skład obsługi restauracji wchodziła E. S., D. T. i D. B., która w lokalu odpracowywała dług zaciągnięty u pozwanego.

W restauracji nie został ustalony rozkład czasu pracy. Pracownicy nie wiedzieli, jak będzie wyglądała praca w restauracji, jak duże będzie obłożenie gośćmi, zatem jak długo trzeba będzie pracować. W rzeczywistości zespół na początku pracował nawet od 8.00 do 22.00, czasem dłużej. Z tego powodu w praktyce niemożliwe było odbieranie wolnych dni przeznaczonych na odpoczynek. W szczególności H. R. jako osoba prowadząca kuchnię, nie mogła jej opuścić, albowiem była wówczas jedynym zatrudnionym kucharzem. W pracy szybko rozpoczęła się rotacja pracowników, którzy byli zatrudnieni przez kilka dni i odchodzili z restauracji. Zespół był niezgrany, pracownicy wzajemnie się nie znali.

W okresie zatrudnienia H. R. pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy. Nie było także listy obecności, którą podpisywaliby pracownicy po przybyciu do pracy. Zatrudnieni sami mieli ustalać harmonogram pracy. H. R. przygotowała grafik, który wisiał na ścianie w kuchni. Pracownicy wpisywali w nim w jakich godzinach i w jakie dni przychodzą do pracy. Restauracja była czynna od 11.00 do 22.00. Dyżury pracowników rozpoczynały się od godziny 10.00. Osoby zatrudnione w restauracji pracowały w różnych godzinach, często zależnie od potrzeby. D. B. kończyła pracę najpóźniej o godzinie 22.00, albowiem śpieszyła się na pociąg powrotny do domu. Zdarzało się, że kiedy wychodziła z restauracji (...) nadal pracowała w kuchni.

Pozwany rzadko bywał w restauracji, wydawał polecenia pracownikom, sprawdzał efekty ich pracy, gdy był w restauracji pilnował porządku. O. W. często nie reagował na prośby pracowników dotyczące braków w towarze, czy sprzęcie. Wewnątrz restauracji jest zamontowany monitoring. Kamery są skierowane na wyjście z magazynu oraz nad barem, w miejscu pracy kelnerów.

O. W. wydawał polecenia H. R. Powódka zgodnie z nimi, miała szkolić osoby na kuchni, jednak w praktyce, ze względu na wzmożony ruch, było to niemożliwe. Do obowiązków powódki należało przygotowywanie zamawianych posiłków, koordynowanie pracy innych osób zatrudnionych na kuchni. Pozwany nie wydawał powódce poleceń, które dotyczyłyby przygotowywania konkretnych posiłków, gdyż się na tym nie znał.

Powódka od razu po podjęciu zatrudnienia prosiła O. W. o wydanie jej umowy o pracę. H. R. cierpi na niedosłuch, w związku z czym chciała zakupić aparat słuchowy, jednak nie posiadała wymaganych środków. W tym celu postanowiła zaciągnąć kredyt w banku, który jednak wymagał potwierdzenia zatrudnienia. Z tego względu powódka ponownie 28 listopada 2012 r. zwróciła się do pozwanego w prośbą potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę. W odpowiedzi na prośby powódki O. W. wydał jej umowę zlecenia na czas nieokreślony, w której wynagrodzenie określono na kwotę 1.200 zł. Tego samego dnia również kelnerzy zatrudnieni w restauracji pozwanego otrzymali na piśmie umowy zlecenia z wynagrodzeniem określonym na kwotę 500 zł. H. R. zdecydowała się podpisać umowę zlecenia, albowiem zależało jej na uzyskaniu środków pieniężnych na zakup aparatu słuchowego. Powódka wyraziła względem O. W. oburzenie i pretensje dotyczące formy umowy, wskazując, że miała to być umowa o pracę. Powódka wraz z kelnerami zorganizowała zebranie z O. W., na którym wyrazili swoje stanowisko i poinformowali pozwanego, że umawiali się z nim na inną formę zatrudnienia oraz warunki płacy.

Po otrzymaniu pisemnej umowy H. R. nadal pracowała w restauracji (...), ale jednocześnie zaczęła szukać innej pracy.

Powódka otrzymała od pozwanego kwotę 900 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. 10 grudnia 2012 r., jeden z pomocników H. R., D. T., otrzymał od pozwanego w kopercie wynagrodzenie za pracę w kwocie 160 zł. Była to wypłata za 70 godzin pracy. Inny pracownik, D. B., otrzymała 600 zł. W tej sytuacji H. R. postanowiła rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka 11. grudnia 2012 r. poinformowała pozwanego o swoich zamiarach. W trakcie rozmowy między stronami doszło do kłótni, H. R. stwierdziła, że pozwany nieludzko traktuje swoich pracowników, nie płaci wynagrodzenia w umówionych kwotach. Z kolei O. W. stwierdził, że jest winny H. R. 800 zł, tak jak było zapisane w umowie zlecenia, nadto powódka nie może porzucić miejsca pracy, ponieważ tylko ona potrafi przygotowywać potrawy, które są zawarte w karcie menu. Powódka pracowała w restauracji do 14 grudnia 2012 r., albowiem chciała wywiązać się z wcześniej przyjętych obowiązków, mianowicie przygotowania cateringu zamówionego przez jedną z pobliskich pizzerii na wigilię pracowniczą.

H. R. w trakcie pracy w restauracji należącej do pozwanego nie wykonywała żadnej innej dodatkowej pracy.

Pismem z 20 grudnia 2012 r. O. W. wezwał H. R. do naprawienia szkody powstałej na skutek zerwania przez nią bez ważnego powodu 14 grudnia 2012 r. łączącej ich umowy zlecenia, szkody poniesionej z tytułu zniszczenia i ubytku towaru w łącznej kwocie 7.000 zł w terminie tygodnia.

(dowód: zeznania świadków: D. B., k. 172-176, D. T., k. 176-179, E. S., k. 357-359 czas 00 :10:33 do 00 :41:03; zeznania powódki H. R., k. 600-604, czas 00 :35:41 do 01 :40 :38 w zw. z k. 26-27, 72 i 359; częściowo zeznania pozwanego, k.

612-614 i 629-630 czas 03:49:06 do 04 :19 :05 oraz od 00 :02 :28 do 00:21:45 w zw. z k. 165-171; wezwanie do zapłaty, k. 7; umowa zlecenia z 28 listopada 2012 r., k. 25; protokół rozprawy, k. 159-162 akt (...)Sądu Rejonowego(...)wG.)

W grudniu 2012 r. w restauracji (...) został zatrudniony D. T.. Znalazł on ogłoszenie o pracę na portalu internetowym, gdzie jako formę zatrudnienia wskazano umowę o pracę. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej pozwany obiecał D. T., że zatrudni go na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem 1.500 zł netto. Pozwany zażądał od D. T. jedynie książeczki wydanej przez inspekcję sanitarną. D. T. pracował w restauracji pozwanego przez 3 tygodnie. D. T. często zostawał w pracy pomimo przepracowania ośmiu godzin, pomagał na kuchni, czasem był w pracy do północy, mimo, że restauracja była zamykana o 22.00. Przy wręczeniu pierwszego wynagrodzenia D. T. otrzymał od pozwanego do podpisania umowę zlecenia. Po trzech tygodniach D. T. zrezygnował z pracy, albowiem otrzymał wynagrodzenie w kwocie jedynie 160 zł. Pozwany kierował następnie do D. T. żądanie zwrotu kwoty 1.000 zł.

(dowód: zeznania świadków: D. T., k. 176-179; wezwanie do zapłaty, k. 163)

D. Z. znalazł w Internecie ogłoszenie o pracy na stanowisku kucharza w restauracji (...). 19 grudnia 2012 r. powód wieczorem przyjechał do lokalu O. W., w którym spotkał się z pozwanym. Mężczyźni uzgodnili, że D. Z. rozpocznie pracę najszybciej, jak można, zaś po sprawdzeniu jego umiejętności na stanowisku kucharza uzgodnią z pozwanym należne mu wynagrodzenie. W przyszłości strony miały zawrzeć umowę o pracę z wynagrodzeniem 2.500 zł netto. Do tego czasu powód zgodził się pracować na podstawie umowy o świadczenie usług. Nie zostało ustalone, w jakich dniach D. Z. miał pracować w restauracji. Dnia 2 lub 3 stycznia 2013 r. strony zawarły umowę o świadczenie usług na piśmie, tytułując ją umową zlecenia. Na podstawie tej umowy powód zobowiązał się do pomocy przy przygotowywaniu posiłków i dań zimnych, pomocy w kuchni, dbałości o porządek i czystość w kuchni i w części magazynowo - socjalnej, zaś pozwany do zapłaty wynagrodzenia w kwocie 500 zł brutto. Umowę zawarto na czas nieokreślony od 01 stycznia 2013 r. Postanowiono, że każda ze stron ma prawo wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym z zachowaniem czterotygodniowego okresu wypowiedzenia, na piśmie. Wskazano, że D. Z. nie może powierzyć innej osobie zleconych mu czynności, bez zgody pozwanego. W sprawach nieuregulowanych w umowie strony wskazały, że zastosowanie mają przepisy k.c.

Umowa o świadczenie usług miała obowiązywać do momentu, aż pozwany stwierdzi, że jest zadowolony z pracy powoda. Przed jej zawarciem pozwany zapytał D. Z., czy ten posiada aktualną książeczkę zdrowia oraz zaświadczenie o zdolności do pracy. Powód przekazał O. W. te dokumenty. Badania lekarskie D. Z. robił wcześniej, nie na zlecenie pozwanego.

Powód D. Z. pracował w restauracji (...) 5 dni w tygodniu po 12-13 godzin dziennie, od 10.00 do 22.00 lub 23.00. W okresie zatrudnienia w tym lokalu powód nie był zatrudniony w żadnym innym zakładzie pracy.

D. Z. pracował na podstawie umowy o świadczenie usług do 25 lutego 2013r. Powód za namową żony postanowił rozwiązać umowę z pozwanym. Ostateczną decyzję o rozwiązaniu łączącej strony umowy, powód podjął po kłótni z pozwanym, która dotyczyła należności za uniform roboczy. D. Z. liczył ponadto na wyższe zarobki w restauracji należącej do O. W.. Powód otrzymał wynagrodzenie na podstawie umowy o świadczenie usług w wysokości 363,62 zł za styczeń 2013 r. i 324,21 zł za luty 2013r. . Pozwany dokonywał potrąceń z wynagrodzenia powoda, m.in. z tytułu rozkodowania alarmu, co zdaniem O. W. miało wiązać się z przyjazdem służb ochrony.

D. Z. i O. W. 25 lutego 2013 r. rozwiązali za porozumieniem stron łączącą ich umowę o świadczenie usług.

(dowód: zeznania powoda D. Z., k. 604-606 01 : 41 :22 do 02 :25 :04 w zw. z k. 29-30, 71-72; częściowo zeznania pozwanego, k. 612-614 i 629-630 czas 03:49:06 do 04 :19 :05 oraz od 00 :02 :28 do 00:21:45 w zw. z k. 165-171; rozwiązanie umowy i rachunki, k. 7; umowa o świadczenie usług z 01 stycznia 2013 r. oraz rachunki, k. 7 i 25; pismo ws. rozwiązania umowy, k. 83)

W restauracji (...) w okresie do początku stycznia do 10 kwietnia 2013 r. zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia M. K. (1) na stanowisku kucharza. W ogłoszeniu o pracę u pozwanego, które znalazł M. K. (1), nie było informacji na temat podstawy zatrudnienia oraz wynagrodzenia.

(dowód: zeznania świadka M. K. (1), k. 299-301; grafiki, k. 64-65)

I. S. po znalezieniu ogłoszenia o pracę na stanowisku kelnera w restauracji (...) na portalu internetowym T..pl, przesłał pozwanemu swój życiorys, następnie umówił się z nim na rozmowę. Po spotkaniu z O. W. powód miał czekać na telefon, czy zostanie przyjęty. Strony ustaliły, że w razie przyjęcia oferty powoda, zostanie on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, z wynagrodzeniem w kwocie 1.500 zł netto na miesiąc plus napiwki dla kelnerów od klientów. Pozwany zgodził się zatrudnić I. S. po jednym dniu próby. Pozwany nie pytał I. S. o badania lekarskie, powód musiał mieć jedynie książeczkę z inspekcji sanitarnej.

I. S. rozpoczął pracę w restauracji (...) 01 lutego 2013 r. Po 2 tygodniach pracy powód zapytał się O. W., kiedy otrzyma umowę o pracę na piśmie, ale pozwany powiedział mu, że porozmawiają na ten temat później. I. S., po uzyskaniu informacji od współpracowników na temat stosunków panujących w restauracji, zapytał się pozwanego czy otrzyma całe wynagrodzenie, zaś ten odpowiedział, że nie widzi obecnie przyczyny, dla których miałby mu obniżyć wynagrodzenie. W momencie rozliczenia pozwany przedstawił I. S. pismo dotyczące remanentu i powiedział, że zginęła część alkoholu, napojów, herbaty i na tej podstawie oświadczył, że dokonuje potrącenia z należnego mu wynagrodzenia. Powód poprosił, aby pozwany wskazał na nagraniach z monitoringu moment, w którym widać, że cokolwiek przywłaszczył.

W trakcie, kiedy I. S. był zatrudniony w restauracji (...), pracowało tam także dwóch innych kelnerów. Zgodnie z poleceniem O. W., mieli oni sami uzgadniać szczegóły rozkładu czasu pracy, jednak pod nadzorem pozwanego. W całym miesiącu powód miał około 4 dni wolne. Pozwany wydawał kelnerom polecenia, omawiał z nimi formę i sposób podawania dań, miał czasami pewne zastrzeżenia, kelnerzy musieli po uwagach pozwanego weryfikować tą pracę. Nie było wówczas nikogo innego, kto zarządzałby restauracją. Na koniec dnia, gdy kelnerzy rozliczali kasę, pozwany żądał od nich kilkanaście, kilkadziesiąt złotych z napiwków, albowiem jego zdaniem nie zgadzały się stany kasowe. I. S. i inni kelnerzy oddawali całą gotówkę pozwanemu, który zwracał im nadwyżkę.

I. S. rozwiązał umowę z pozwanym ustnie, bez obecności innych osób. I. S. zakończył pracę w restauracji 04 marca 2013 r. Nie otrzymał on od pozwanego żadnego wynagrodzenia. 04 marca 2013 r. I. S. zażądał od pozwanego wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę, jednak O. W. kazał mu przyjść 10 marca 2013 r. 10 marca 2013 r. pozwany powiedział powodowi, że ten nie otrzyma obiecanego wynagrodzenia, albowiem nie zasługuje na kwotę 1.500 zł netto. Zaproponował wypłatę kwoty 900 zł, jednakże powód odmówił.

W lutym 2013 r. w restauracji (...) istniała lista obecności, która wisiała na tablicy, jednak pracownicy nie musieli się na niej podpisywać. Formularz listy obecności przygotowywał pozwany, zaś następnie kelnerzy wpisywali się na niej zgodnie z uzgodnionym między sobą rozkładem czasu pracy. I. S. i drugi kelner zaczynali pracę, kiedy otwierano restaurację, czasami w południe dołączał do nich kolejny kelner.

Pismami z 12 i 27 marca 2013 r. I. S. wezwał O. W. do zapłaty kwoty 1.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia oznaczonego, jako termin zapłaty do dnia zapłaty z tytułu należnego mu wynagrodzenia za pracę za luty 2013 r., w terminie 7 dni od daty otrzymania wezwania. Przesyłka zaadresowana na adres siedziby restauracji (...) wraz z wezwaniem do zapłaty powróciła niepodjęta.

Pismem z 07 kwietnia 2013 r. O. W. wezwał I. S. do naprawienia szkody powstałej na skutek zerwania przez niego bez ważnego powodu 04 marca 2013 r. łączącej ich umowy zlecenia, szkody poniesionej z tytułu zniszczenia i ubytku towaru w łącznej kwocie 7.000 zł w terminie tygodnia.

(dowód: zeznania powoda I. S., k. 607-609 czas 02:28:26 do 02:58:05 w zw. z k. 28-29, 70; umowa zlecenia z 28 listopada 2012 r., k. 25; częściowo zeznania pozwanego, k. 612-614 i 629-630 czas 03:49:06 do 04 :19 :05 oraz od 00 :02 :28 do 00:21:45 w zw. z k. 165-171; wezwania do zapłaty, k. 7 i 25)

W drugiej połowie lutego 2013 r. T. K. znalazł ofertę zatrudnienia na stanowisku kucharza w restauracji (...), na podstawie umowy o pracę. Powód przesłał wymagane dokumenty na adres mailowy pozwanego, który pod koniec lutego 2013 r. się skontaktował ze T. K. i zaprosił go na spotkanie. Rozmowa między stronami była długa, O. W. pytał się powoda o wiele różnych spraw, na które T. K. starał się odpowiadać szczegółowo. Podczas rozmowy nie była poruszana kwestia podstawy zatrudnienia, T. K. nie pytał się o to O. W., albowiem wyszedł z założenia, iż jeżeli w ofercie zawarto informacje o umowie o pracę, to jest to wiążące. T. K. pracował wcześniej na podstawie umów zlecenia i zależało mu, ażeby uzyskać tym razem zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Chciał mieć odprowadzane składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Na pytanie powoda, pozwany nie sprecyzował, na jakich warunkach będzie on pracował, jednak obiecał, że wynagrodzenie będzie wynosić 1.500 zł netto miesięcznie. Wynagrodzenie miało być płatne na koniec miesiąca z dołu. Pozwany nie żądał od powoda książeczki zdrowia, zapytał się tylko czy może on pracować i czy ma stosowne dokumenty lekarskie. T. K. poinformował O. W., że jest w posiadaniu wymaganej dokumentacji. 02 marca 2013 r. O. W. zadzwonił do powoda z pytaniem, czy mógłby rozpocząć pracę. T. K. od razu się zgodził i około godziny 12.00 przyjechał do restauracji. Około godziny 14.00 w lokalu pojawił się O. W.. Pozwany wprowadził T. K. do pomieszczeń kuchennych i powiedział mu, że będzie tu pracował. Powód od razu przystąpił do pracy, pracował z kucharzem M. K. (1) i D. B..

Po podjęciu przez powoda pracy, nadal nie miał on sprecyzowanych warunków pracy. Wielu rzeczy związanych z zasadami i stosunkami panującymi w restauracji pozwanego zaczął dowiadywać się od innych pracowników. W pracy nie było ustalonego grafiku. T. K. pracował od otwarcia do zamknięcia restauracji, tj. od godziny 10.00 do 22.00, czasami dłużej, do tzw. ostatniego klienta. Pozwany powiedział, że pracownicy kuchni (T. K., D. B., M. K. (1)) mają sami ustalić między sobą, kiedy pracują, ale w restauracji zawsze miały być 2 osoby, a na weekend 3. Powód zaczął zgłaszać pozwanemu uwagi, dotyczące organizacji pracy, że jest zbyt mały zespół i w ten sposób nie da się pracować. W okresie długiego weekendu majowego powód był w pracy z dwoma zatrudnionymi studentami, m.in. K. P..

Powód T. K. przygotowywał w pracy grafiki dotyczące rozkładu czasu pracy oraz godzin pracy pracowników zatrudnionych na kuchni. Formularz przygotowany przez powoda został powieszony na tablicy w restauracji. Poszczególne rubryki wskazywały, w jakie dni oraz ile godzin pracowały poszczególne osoby zatrudnione na kuchni, tj. T. K., D. B. oraz M. K. (1), następnie A. M. i H. S.. Literą "W" oznaczano dni wolne danego pracownika. O. W. zdjął i zabrał grafiki, które wisiały w restauracji w maju i czerwcu 2013 r. W restauracji nie było listy obecności, na której podpisywaliby się pracownicy pozwanego. Powód nie mógł opuścić stanowiska pracy bez uzyskania zgody pozwanego. Pracownicy uzgodnili z O. W., że będą ustalać między sobą, kto pracuje, w jaki dzień. Pozwany wymagał przy tym, żeby każdego dnia była w lokalu określona liczba osób na danej zmianie. Zdarzało się, że O. W. sprawdzał grafik i ingerował w ustalony rozkład pracy, w szczególności w zakresie obecności w lokalu w weekendy. W wypadkach losowych pracownicy ustalali między sobą, np. dzwoniąc do siebie, który z nich go zastąpi. Pozwany nadzorował pracę powoda i innych pracowników za pośrednictwem nagrań z kamer monitoringu. Robił to na bieżąco, także ze swojego mieszkania. Pewnego razu, pozwany zadzwonił do restauracji z pytaniem, kogo pracownicy wprowadzają na zaplecze. Sytuacja dotyczyła klientki, która chciała skorzystać z toalety, kiedy zepsuła się toaleta ogólnodostępna.

T. K. w marcu, kwietniu, maju i czerwcu 2013 r. pracował w systemie zmianowym. Pracownicy kuchni restauracji (...), tj. powód, A. M., M. K. (2), M. K. (1) i D. B. mieli uzgodnione z pozwanym, że pracują przez określoną tygodniowo liczbę godzin. Pracownicy kuchni mogli między sobą ustalić, kto będzie pracował konkretnie w jakich dniach, przy czym w weekendy pozwany wymagał, żeby pracowali wszyscy pracownicy. Zatrudnione osoby wpisywały swoje imiona na grafiku prowadzonym przez powoda, który wisiał na ścianie w kuchni. W okresie od marca do czerwca 2013 r. zdarzało się, że T. K. pracował więcej niż osiem godzin dziennie i więcej niż 40 godzin tygodniowo. W tym czasie powód świadczył pracę na rzecz O. W. w tygodniowym wymiarze około 50 godzin czasu pracy. Powód odnotowywał godziny nadliczbowe w prowadzonym przez siebie i ogólnie dostępnym grafiku, jednak czynił to niedokładnie.

T. K. w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Powód wielokrotnie nalegał na O. W., ażeby wręczył mu umowę o pracę, jednak z uwagi na trudności w znalezieniu innej pracy starał się to robić delikatnie, miał świadomość, że pracodawca może nie życzyć sobie takich nalegań pracownika.

30 czerwca 2013 r. T. K. przyszedł do pracy zgodnie z grafiką na godzinę 14.00. Tego dnia w restauracji (...) była organizowana impreza. Powód umówił się z drugim kucharkiem A. M., że ten zacznie przygotowywać potrawy i że do godziny 14.00 poradzi sobie sam. Po pojawieniu się w lokalu powód zastał w nim O. W.. Pozwany zaczął wykrzykiwać w kierunku powoda pretensje i pytania, dlaczego jest w pracy tak późno. W rezultacie O. W. powiedział T. K., że już nie pracuje w restauracji i polecił mu opuścić lokal.

T. K. za pracę w marcu 2013 r. otrzymał kwotę 1.500 zł pomniejszoną o dniówkę za 01 marca 2013 r., kiedy powód jeszcze nie pracował w restauracji, tj. kwotę 1.450 zł netto. Powód zasygnalizował wówczas pozwanemu, że wynagrodzenie to nie jest adekwatne do zakresu świadczonej przez niego pracy. W odpowiedzi na pytanie powoda, pozwany powiedział, że kiedy zacznie się sezon wynagrodzenie się wyrówna.

W kwietniu 2013 r. pozwany chciał potrącić z wynagrodzenia powoda kwotę 300 zł z tytułu źle wykonanych potraw, jednak z uwagi na protesty T. K., ostatecznie do potrącenia nie doszło.

Powód za maj 2013 r. otrzymał wynagrodzenie za pracę w kwocie 1.350zł.

T. K. nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Powód przyszedł do restauracji 10 lipca 2013 r. Wówczas to pozwany powiedział mu, że może podpisać z nim umowę o przyuczenie do zawodu, ale za okres czerwca 2013 r. nie otrzyma on żadnego wynagrodzenia. Powód poinformował O. W., że jest to niezgodne z prawem. Następnie T. K. zawiadomił Prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa przez pozwanego. Postępowanie w tej sprawie zostało umorzone.

Pozwany zgłosił w okresie od 01 kwietnia do 29 czerwca 2013 r. T. K. do ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Jako podstawa składki została wskazana kwota 1.500 zł.

T. K. od 25 lutego do 31 lipca 2013 r. posiadał status osoby bezrobotnej bez prawa do zasiłku.

W okresie, kiedy T. K. pracował w restauracji pozwanego, zatrudnieni też byli tam m.in. M. K. (1), B. L., A. M., D. B., J.B. K. P., H. S. (zlecenie), T. L. (zlecenie) i D. G.. Pozwany O. W. miał szereg zastrzeżeń do pracy personelu restauracji, zarówno do pracowników kuchni, jak i kelnerów. Oskarżał ich o kradzieże, wynoszenie towaru, nienabijanie na kasę zamówień klientów. Personel restauracji nie nadążał z przygotowywaniem i wydawaniem potraw, w szczególności, kiedy był większy ruch klientów, jak np. w okresie tzw. długiego weekendu majowego (1-3 maja 2013 r.). O. W. starał się wymusić na pracownikach, żeby podpisali umowy, w których zawarto klauzule dotyczące odpowiedzialności za mienie powierzone. Pozwany wzywał byłych pracowników, żeby zwrócili mu poniesione przez niego straty lub w drodze jednostronnej czynności potrącał stosowne kwoty z należnego im wynagrodzenia. B. L. zwrócił O. W. kwotę 800 zł tytułem strat towarowych, jakie miał ponieść pozwany.

(dowód: zeznania świadków: A. M., k. 179-181, D. G., k. 181-182, M. K. (2), k. 182-183, B. L., k. 294-298, M. K. (1), k. 299-301, J.B., k. 301-303, K. P., k. 303-304, H. S., k. 430-431, T. L., k. 598-599; zeznania powoda T. K., k. 609-612 czas 03:00:26 do 03 :44:47 w zw. z k. 27-28; grafiki, k.64-65; protokół kontroli, k. 1- 4, protokół przesłuchania T. K., k. 11-12, protokół rozprawy, k. 57-58, wezwania do zapłaty, k. 127-129 i 163pismo z ZUS, k. 134, pismo z PUP, k. 428)

T. K. zawiadomił Okręgowy Inspektorat Pracy w G. o nieprawidłowościach w zakładzie pozwanego. 11, 16 i 18 lipca oraz 02 i 05 sierpnia 2013 r. przeprowadzono w restauracji (...) kontrolę. Podczas niej stwierdzono, że w lokalu pracują trzy osoby: A. M., B. L. i D. G.. Podczas kontroli prowadzonej przez inspektora M. W., pozwany oświadczył, że T. K. był przez niego zatrudniony na podstawie ustnej umowy zlecenia, w okresie od 01 kwietnia do 29 czerwca 2013

r. z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto miesięcznie. W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy postanowił skierować do sądu wnioski o ukaranie O. W., który został obwiniony o to, że

1. będąc przedsiębiorcą (...) O. G., ul. (...), działając w G. oraz będąc odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów prawa pracy, przepisów bhp i przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, zawarł umowę cywilnoprawną (umowę zlecenia) w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna zostać zawarta umowa o pracę z:

- T. K. - w dniu 02 marca 2013 r.,
- A. M. - w dniu 15 kwietnia 2013 r.,
- D.G. - w dniu 23 czerwca 2013 r.,
- B. L. - w dniu 01 czerwca 2013 r. ,

tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 1 k.p.;

2. będąc przedsiębiorcą (...) O. W.G., ul. (...), działając w G. oraz będąc odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów prawa pracy, przepisów bhp i przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, zgłosił nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy w taki sposób, że powierzając T. K. pracę na podstawie umowy zlecenia i wypłacając mu wynagrodzenie za marzec 2013 w kwocie 1.450 zł netto, kwiecień w kwocie 1.500 zł netto i maj 1.350 zł netto nie uwzględnił tych wypłat w miesięcznych deklaracjach rozliczeniowych składanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za marzec, kwiecień i maj 2013 r.,

tj. o wykroczenie z art. 122 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wyrokiem z 23 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy (...) w G. uniewinnił O. W. od popełnienia czynu stanowiącego wykroczenie z art. 281 pkt 1 k.p. oraz uznał go winnym popełnienia czynu opisanego w pkt 2 wniosku o ukaranie, z tym ustaleniem, że deklaracji nie złożył on w dniach 15 kwietnia 2013 r., 15 maja 2013 r. i 15 czerwca 2013 r. i za to na podstawie art. 122 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 24 § 1 i 3 k.w. skazał go na karę grzywny w kwocie 3.500 zł oraz orzekł o kosztach procesu. Wyrok ten nie został zaskarżony i uprawomocnił się 17 marca 2015 r.

(dowód: odpowiedź na skargę, k. 25; protokół kontroli, k. 1-4, wnioski o ukaranie, k. 26-27, wyrok, k. 239-240, zarządzenie, k. 260 akt(...)) Sądu Rejonowego (...) w G. oraz k. 235-250)

W ogłoszeniu z 19 maja 2013 r. O. W. wskazał, że poszukuje kandydata na stanowisko menadżera do restauracji (...), zatrudnionego na podstawie kontraktu menadżerskiego. W ogłoszeniu z 14 lipca 2013 r. pozwany napisał, że poszukuje kucharza do pracy w restauracji na (...), na podstawie umowy o pracę. W ogłoszeniach z 13 grudnia 2013 r. i 16 lutego 2014 r. O. W. wskazał, że poszukuje kandydata na stanowisko kelnera, zatrudnionego w oparciu o nienormowany czas pracy. W ogłoszeniach z 01 stycznia, 08, 12 i 21 kwietnia 2014 r., pozwany napisał, że poszukuje osób, które zatrudniłby na stanowisko kucharza, przy czym w pierwszym ogłoszeniu podał, że jest to praca na stałe. W ogłoszeniach z 12 i 21 kwietnia 2014 r. O. W. wskazał, że poszukuje chętnych do pracy przy pomocy kuchennej, nie podał jednak formy zatrudnienia.

(dowód: informacja dot. ogłoszeń z portalu (...), k. 271-273; ogłoszenie, k. 124 i 87 akt (...)) Sądu Rejonowego (...) w G.)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dowodów zgromadzonych w aktach sprawy niniejszej, jak i dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy o sygn (...), sąd oparł się na dowodów z przesłuchania powodów, częściowo pozwanego, świadków, dokumentach.

Sąd uznał za wiarygodny częściowo dowód z przesłuchania w charakterze strony powódki H. R.. Powódka szeroko opisywała zarówno okoliczności związane z zawarciem umowy o pracę, jak również okoliczności związane z podjęciem zatrudnienia, jego przebiegiem, kontaktami z pozwanym oraz rozwiązaniem stosunku pracy. Depozycje powódki charakteryzowały się wewnętrzną spójnością i logiką. Tej oceny nie zmienia fakt, że w trakcie poszczególnych przesłuchań, H. R. wskazywała inne daty rozpoczęcia pracy oraz rozmowy z pozwanym, podczas której oznajmiła mu, iż odchodzi z pracy. Były to bowiem różnice niewielkie i nie mające kluczowego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, wynikały najpewniej z upływu czasu. Szczęólnego podkreślenia wymaga, że powódka w swoich zeznaniach była konsekwentna. Znalazły one także potwierdzenie w pozostałym materiale, w szczególności zeznaniach świadków D. B., D. T. i E. S., czyli osób, które pracowały w restauracji pozwanego w tym samym okresie, co powódka.

Powyższe uwagi nie odnoszą się jednak do okoliczności związanej z wysokością należnego powódce wynagrodzenia. W tej mierze Sąd uznał jej depozycje za niewiarygodne w części, w której H. R. twierdziła, iż nie otrzymała żadnych środków tytułem należności za wykonaną pracę. Jak bowiem wynika z zeznań świadka E. S., powódce została przekazana przez pozwanego kwota 900 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Powódka powyższym zeznaniom nie zaprzeczyła, mimo swojej obecności na rozprawie.

Sąd co do zasady uznał za wiarygodne zeznania powoda D. Z.. Depozycje powoda były konsekwentne i korelowały z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności były one zbieżne z zeznaniami świadków, którzy w tym czasie pracowali wspólnie z powodem. Nadto częściowo znalazły także odzwierciedlenie w depozycjach pozwanego. Okoliczności związane z zawarciem umowy, jej treścią oraz zapłatą wynagrodzenia przez pozwanego D. Z. znalazły potwierdzenie także w dowodach z dokumentów - umowy zlecenia oraz rachunków.

Sąd pominął jednak zeznania powoda w części, w której ten twierdził, że umowa, która łączyła go z pozwanym kreowała między stronami stosunek pracy. W tej części depozycje dotyczyły nie sfery faktów, ale ocen. Należy podkreślić, że osobowy środek dowodowy w postaci zeznań świadka lub strony stanowi oświadczenie wiedzy odnoszące się do określonego faktu (zdarzenia, stosunku, stanu), przedstawiające lub odtwarzające ten fakt. Przedmiotem zeznania powinny być osobiste spostrzeżenia świadka lub strony, a nie opinie (sądy o faktach) tworzone w drodze dedukcji czy indukcji wartościowania. Dlatego należy odróżnić wiadomości od wniosków natury faktycznej (K. Piasecki, System dowodów i postępowanie dowodowe w sprawach cywilnych, wydanie I, Warszawa 2010, s. 153). Z tych też przyczyn Sąd pominął zeznania D. Z. w części, w której twierdził on, że łączyła go z pozwanym umowa o pracę. Zeznania powoda w tym zakresie były nadto sprzeczne. Z jednej bowiem strony D. Z. twierdził, że po wstępnych negocjacjach z O. W. zdecydował się podjąć pracę na próbę bez jakiegokolwiek umowy, tj. "na czarno", jak to określił sam zainteresowany, potem zaś na podstawie umowy zlecenia obowiązującej od 01 stycznia 2013 r. Powód zeznając wskazywał, że zdawał sobie sprawę z tego, jaki wówczas rodzaj stosunku prawnego łączył strony, wyrażał przy tym nadzieję, na zmianę swojej sytuacji, uznając, że w przyszłości dojdzie do modyfikacji podstawy prawnej zawartej umowy. Z drugiej zaś strony D. Z. twierdził, że od początku łączyła go z O. W. umowa o pracę. Skoro tak, to zeznania powoda w tym zakresie pozostawały w sprzeczności. Sąd za wiarygodną uznał wersję przedstawioną przez powoda w części, w której twierdził, iż zawarł z pozwanym w pierw umowę zlecenia, niejako na próbę. Odmienne depozycje D. Z. pozostawały natomiast w sprzeczności z dowodem w postaci umowy zlecenie, jak również były niewiarygodne w świetle zasad logiki i doświadczenia zawodowego. Skoro bowiem, jak zeznał sam powód, zdecydował się on poddać swoje kwalifikacje sprawdzeniu przez powoda oraz przystał czasowo na warunki wynagrodzenia określone w umowie z 01 stycznia 2013 r., które co należy podkreślić znacznie odbiegały nie tylko od obiecanej przez O. W. kwoty wynagrodzenia za pracę, ale także wynagrodzenia minimalnego za pracę, to nie sposób uznać, iż powód nie zdawał sobie sprawy z tego, jaką umowę zawiera. Jego wolą było zatem podjęcie pracy na warunkach określonych w umowie zlecenie z 01 stycznia 2013 r.

Sąd uznał za wiarygodne co do zasady zeznania powoda T. K.. Jego depozycje znalazły potwierdzenie w pozostałych materiałach postępowania, przede wszystkim w zeznaniach świadków D. B., A. M., D.G.. Zeznania te są także zbieżne z materiałem zebrany w postępowaniu w sprawie o wykroczenie popełnione przez pozwanego, które toczyło się przed tutejszym sądzie w sprawie sygn. akt (...). Jak wynika z protokołów przesłuchania powoda w charakterze

pokrzywdzonego, zeznania T. K. złożone w sprawie o wykroczenie i w niniejszym postępowaniu nie różnią się zasadniczo, zaś jedyne rozbieżności dotyczą kwestii szczegółowych, które nie mają wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Powyższe uwagi nie dotyczą jednak kwestii wynagrodzenia za pracę należnego powodowi za maj 2013 r. W niniejszej sprawie powód twierdził, że zostały mu wypłacone środki w kwocie 1.200-1.300 zł za ten miesiąc, podczas gdy w toku postępowania w sprawie o wykroczenie podał, że była to kwota 1.350 zł. Mając na uwadze znaczny wpływ czasu od spornego okresu Sąd przyjął, że bardziej wiarygodne w tym zakresie są depozycje złożone przez T. K. przed sądem wykroczeniowym, jako wcześniejsze.

W pozostałym zakresie Sąd uznał, że zeznania powoda są wewnętrznie spójne i logiczne. Powód konsekwentnie i szczegółowo opisywał przebieg zatrudnienia u pozwanego. Obraz ten pozostaje zbieżny z wizją przedstawioną przez pozostałych powodów oraz przesłuchanych w sprawie świadków. Zdaniem Sądu jest on także zgodny z doświadczeniem życiowym.

Podobnie należy ocenić zeznania ostatniego z powodów, I. S.. Również jego depozycje znalazły potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, korelowały treścią dowodów w postaci przesłuchania powodów. Mając to na uwadze Sąd nie znalazł powodów, dla których należałoby odmówić dania wiary zeznaniom I. S..

Sąd ocenił zeznania pozwanego O. W., jako wiarygodne w nieielkiej części .

Odnosząc się do poszczególnych okoliczności, które były przedmiotem zeznań pozwanego wskazać należy, iż jako niewiarygodne jawią się po pierwsze jego wypowiedzi na temat wiadomości zawartych w poszczególnych ogłoszeniach o pracę, które zamieszczał w prasie i na portalach internetowych, a które miały odnosić się do formy zatrudnienia przyszłych pracowników. Prawdą jest, że w okresie od grudnia 2013 r. do kwietnia 2014 r. pozwany zamieszczał na portalu internetowym (...) ogłoszenia o pracę, z których nie wynikało, na podstawie jakiej umowy chciał zatrudnić przyszłych pracowników. Nie oznacza to jednak, że także rok wcześniej jego ogłoszenia miały taką samą treść. Przeciwnie, odmienny wniosek płynie z treści zeznań powodów oraz wydruku komputerowego dotyczącego ogłoszenia z 14 lipca 2013 r. Również przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali, że osoby pracujące na kuchni, zawsze były zatrudniane na podstawie umowy o pracę, na stałe, zaś kelnerzy, co do zasady mieli luźną formę współpracy, opartą zazwyczaj o umowę zlecenia (świadczenia usług).

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania O. W. w części, w której twierdził, że nie łączył go z powódką H. R. stosunek pracy, a umowa zlecenia. Jak przekonywująco i konsekwentnie wyjaśniła powódka, uzgodniła ona, że będzie pracować w zakładzie pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. H. R. zeznała, że przyczyną, dla której zgodziła się podpisać umowę zlecenia z 28 listopada 2012 r., była konieczność uzyskania środków w formie kredytu bankowego, do czego było konieczne przedstawienie podstawy zatrudnienia. Sąd w tym zakresie dał wiarę depozycjom powódki, albowiem jej zeznania w tej części są bardziej przekonywujące. Skoro pozwany od początku chciał zawrzeć z H. R. umowę o zlecenie, to nic nie stało na przeszkodzie, żeby do tego doszło już na początku listopada 2012 r., czy nawet wcześniej w trakcie negocjacji z powódką.

Odnosząc się szerzej do tej części zeznań pozwanego, należy podkreślić, że Sąd uznał za niewiarygodne zeznania O. W. w zakresie, w którym ten twierdził, iż z żadnym z powodów nie łączył go stosunek pracy. Na poparcie wyżej wymienionej tezy pozwany wskazywał przede wszystkim, że w trakcie negocjacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie była poruszana kwestia formy prawnej. Powyższe jawi się jako sprzeczne z doświadczeniem życiowym oraz zebrany w sprawie materiałem.

Po pierwsze trzeba podkreślić, że w warunkach dzisiejszej gospodarki i rynku pracy oraz stanu świadomości społeczeństwa, szeroko podnoszonych przez opinię publiczną kwestii form zatrudnienia, jako niewiarygodne jawią się zapewnienia O. W., iż ani H. R., ani T. K., ani I. S., ani wreszcie D. Z. nie rozmawiali z nim przed podjęciem pracy o kwestiach związanych z rodzajem umowy, którą zawrą z pozwanym. Jako niewiarygodne jawi się twierdzenie, że osoby, które podejmują pracę nie kierują w stronę podmiotu zatrudniającego żadnych zapytań dotyczących rodzaju stosunku, który będzie ich łączył. Wszystkie osoby, które wystąpiły ze stosownymi żądaniem po stronie

powodowej funkcjonowały na rynku pracy od dłuższego czasu. Dlatego niewiarygodne są depozycje O. W., że ani on, ani powodowie nie rozmawiali na w/wymieniony temat. Przeciwnie, zasadą jest, że osoba, która stara się znaleźć zatrudnienia w pierwszej kolejności chce zdobyć informacje na temat formy zatrudnienia, czasu pracy oraz przysługującego jej zatrudnienia. Jest to logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. W interesie takiej osoby leżały bowiem wiadomości, na podstawie jakiej umowy, ile i za ile będzie pracować.

Po wtóre natomiast zeznania pozwanego w tej części pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem. Przede wszystkim depozycje O. W. nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach powodów H. R. T. K. i I. S.. Wszyscy oni szeroko opisywali okoliczności związane z ogłoszeniami o pracę u pozwanego, rozmowami kwalifikacyjnymi, wreszcie warunkami zatrudnienia i organizacją pracy u pozwanego, a także rozwiązywania umów łączących strony. Z wypowiedzi tych wynika, że strony objęły swoim zamiarem zawarcie umowy o pracę. Jakkolwiek wyżej wymienieni byli z oczywistych względów zainteresowanymi w sprawie, to jednak ich zeznania znalazły szerokie odzwierciedlenie w depozycjach przesłuchanych w sprawie świadków oraz ogłoszenia o pracę z 14 lipca 2013 r. Z kolei zeznania O. W. w tej części nie znalazły odzwierciedlenia w żadnym innym środku dowodowym.

Wreszcie pozwany na rozprawie 04 listopada 2015 r. (k. 613) przyznał, że wszystkie warunki były uzgodnione przed podjęciem zatrudnienia przez powodów. Jego zeznania w tym zakresie cechował zatem brak spójności.

W tej części jako zupełnie niewiarygodne, sprzeczne przede wszystkim z doświadczeniem życiowym oraz wewnętrznie niespójne jawią się zeznania pozwanego, w których twierdził on, że **zatrudniane przez niego osoby żerowały na jego niewiedzy i braku doświadczenia (k. 168)**. Wskazać jedynie należy, że O. W., jak sam zeznał na rozprawie 04 kwietnia 2014 r., funkcjonuje w obrocie jako przedsiębiorca od dłuższego czasu (obecnie około od 10 lat), trudno zatem uznać, iż przez ten okres nie nabrał doświadczenia, także w kwestiach związanych z nawiązywaniem stosunków prawnych z osobami zatrudnianymi przez siebie. To rzeczą pozwanego, jako pracodawcy (względnie świadczeniodawcy), było takie zorganizowanie procesu pracy, który zapewniłby kontrolę pracowników, ewidencję czasu pracy itp. W tym stanie rzeczy, jako gołosłowne jawią się zapewnienia pozwanego, iż był on wykorzystywany przez swoich pracowników. Zeznania O. W. były także w tej części wewnętrznie niespójne. Jak bowiem wskazywał sam pozwany, zna on zasady odpowiedzialności materialnej pracowników i rozwiązywania umów (k. 170). skoro tak, to jako niezrozumiałe jawią się jego twierdzenia, iż pracownicy wykorzystywali brak wiedzy po jego stronie w tym zakresie.

Jako sprzeczne z doświadczeniem życiowym Sąd uznał zeznania pozwanego w części, w której twierdził, iż wypłacił H. R. kwotę 1.200 zł tytułem całego umówionego wynagrodzenia. Przyznał jednocześnie, że nie posiada pokwitowania tej transakcji. Na poparcie w/wymienionej tezy O. W. wskazał, że to powódka miała dostarczyć mu rachunek potwierdzający wypłatę. Powyższe jawi się jednak jako sprzeczne z wszelkimi znanymi Sądowi zasadami dotyczącymi rozliczeń pomiędzy stronami wszelkich stosunków prawnych. To przede wszystkim w interesie dłużnika wzajemnego, w tym wypadku pracodawcy, leży uzyskanie potwierdzenia (pokwitowania) zapłaty (przekazania wynagrodzenia swoim pracownikom). Ponadto O. W. przesłuchany w charakterze obwinionego w postępowaniu w sprawie sygn. akt (...) Sądu Rejonowego (...) w G. wyjaśnił, że co prawda rachunki wystawiali pracownicy, to jednak jest w ich posiadaniu (k. 75 tychże akt). Skoro tak, to wobec roszczeń powodów winien je przedłożyć, czego jednak nie uczynił.

Sąd nie dał wiary pozwanemu w zakresie, w którym twierdził on, że powódka H. R. nie poinformowała go o fakcie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Przeciwny wniosek płynie z zeznań samej powódki oraz świadka D. B.. Jakkolwiek na prawdzie polegają twierdzenia, że to nie H. R. oddała pozwanemu klucze do lokalu, to powyższego wniosku nie można odnieść do faktu zakomunikowania odejścia z pracy przez powódkę. W tej części zeznania O. W. były niespójne. Na rozprawie 04 kwietnia 2014 r. pozwany twierdził, że H. R. nie przekazała mu jakiegokolwiek wiadomości o rozwiązaniu umowy, z kolei 04 listopada 2015 r. (k. 612) zeznał, iż rozmowa w tym przedmiocie nie została dokończona. Z kolei zainteresowana przekonująco wyjaśniła, że rozmowa ta miała miejsce 10 grudnia 2012 r., zaś ona pozostała w miejscu pracy do 14 grudnia 2012 r., albowiem zobowiązała się przygotować catering wigilijny dla jednej z pobliskich pizzerii i, jak to sama wyraziła, "nie chciała zostawić szefa na lodzie".

Podobnie Sąd ocenił zeznania pozwanego w części, w której twierdził, że o rozwiązaniu umowy nie informował go I. S..

Sąd uznał, że zeznania O. W. w zakresie, w jakim wskazywał, iż T. K. miał stawkę godzinową wynagrodzenia za pracę nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale. Pozwany wskazywał, że osoby, które miały dodatkową pracę i chciały kończyć pracę wcześniej ustalały z O. W. stawki godzinowe, ażeby w bardziej przejrzysty sposób rozliczać się ze świadczonej na jego rzecz pracy. W przypadku powoda T. K. okoliczność ta jednak nie potwierdziła się. Przede wszystkim, jako niewiarygodne należy uznać zeznania pozwanego, że powód pracował w innym miejscu niż restauracja (...). Okoliczności tej nie tylko zaprzeczył sam zainteresowany, ale nie potwierdzili jej również inni pracownicy powoda, zatrudnieni w tym samym czasie, co T. K.. Ponadto odmienne wnioski płyną z grafików przedłożonych przez powoda do akt sprawy. Dlatego też Sąd ustalił, że powód T. K. nie pracował w innym miejscu niż lokal pozwanego, zaś jego wynagrodzenie miało charakter wynagrodzenia zasadniczego i wynosiło 1.500 zł netto miesięcznie. Z drugiej strony zeznania pozwanego w tym zakresie były wewnętrznie niespójne. Skoro bowiem twierdził on, że pracownicy, którzy świadczyli pracę także w innych miejscach mieli ustaloną stawkę godzinową, to jako niezrozumiałe jawią się depozycje pozwanego (k. 166), że D. Z. pracował w innym miejscu, jednak nie miał wynagrodzenia określonego stawką godzinową.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego w części, w jakiej twierdził, że w jego zakładzie nie funkcjonowały jakiegokolwiek grafiki, czy harmonogramy czasu pracy. Powyższe przeczy zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków oraz T. K., który jednocześnie na potrzeby tego procesu dostarczył w/wymienione dokumenty (k.64-67). Skoro wszyscy przesłuchani na tę okoliczność świadkowie zgodnie zeznali, że takie grafiki wisiały na ścianie w kuchni lokalu (...), a sam O. W. przyznał, iż jest to mały zakład, to jako nieprawdziwe jawią się jego zapewnienia w tym zakresie.

Jako niewiarygodne Sąd uznał zeznania pozwanego w zakresie, w którym twierdził on, że pracownicy restauracji (...) wyrządzili mu szereg bliżej niesprecyzowanych szkód. Przede wszystkim już w tym miejscu należy podkreślić, że okoliczność ta nie miała wpływu na rozstrzygnięcie zapadłe w tej sprawie. Po wtóre, jako sprzeczne z doświadczeniem życiowym i nielogiczne jawią się zeznania pozwanego w części, w której ten twierdził, iż pracownicy zobowiązali się ustnie do odpowiedzialności za mienie powierzone. Skoro O. W. chciał uzyskać zabezpieczenie ewentualnych szkód, jakie mogły powstać z winy zatrudnionych przez niego osób, to racjonalne z jego strony było by dokładne określenie zasad ponoszenia tej odpowiedzialności na piśmie. Pomijając w tym miejscu kwestie związane z ważnością takiego zobowiązania w formie ustnej, to w przypadku pozwanego, który jako przedsiębiorca prowadzi dosyć rozległą działalność (jak sam wskazywał na rozprawie 04 kwietnia 2014 r. zajmuje się tym od 8-9 lat), bardziej racjonalną formą zabezpieczenia swoich interesów byłoby zobowiązanie pracowników w tym zakresie w formie umowy zawartej na piśmie.

Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób twierdzeń dotyczących strat i niedoborów w towarze (napoje, w tym alkohol oraz żywność), który znajdował się w lokalu należącym do O. W.. Pozwany starał się lansować w toku całego postępowania hipotezę, że jego pracownicy narażali go na znaczne starty, marnując jedzenie, spożywając posiłki na koszt pozwanego, wykorzystując tzw. bony. Skoro tak to O. W. powyższą okoliczność, abstrahując od jej znaczenia w tym procesie, winien wykazać, przede wszystkim stosownymi dokumentami potwierdzającymi zakup tych towarów i ich późniejszy stan. Z zebranego w sprawie materiału wynika natomiast, że do takich zachowań ze strony powodów nie dochodziło. Zeznania przesłuchanych w sprawie stron, poza pozwanym, oraz świadków są w tym zakresie zbieżne. Przede wszystkim jednak, co mogło jedynie poprzeć tezę stawianą przez O. W., w restauracji był w wielu miejscach zamontowany monitoring, z którego pozwany szeroko korzystał. Skoro tak to winien on wykazać, chociażby nagraniami z kamer umieszczonych w lokalu, że do przytaczanych zachowań faktycznie dochodziło. Powyższe znajduje potwierdzenie w tym, że zdarzało się, iż pozwany po obejrzeniu bezpośredniej transmisji, z tego co dzieje się w lokalu, przyjeżdżał wyjaśnić zaistniałe sytuacje, które mu nie odpowiadały.

Nie znalazły jakiegokolwiek potwierdzenia zeznania O. W. w części, w której twierdził, że kucharze zatrudnieni w jego restauracji marnowali znaczne ilości żywności poprzez nieprawidłowe przygotowywanie posiłków (niedosmażenie albo spalenie), zaś klienci zwracali je do kuchni ze skargami. Jak wynika bowiem z zeznań przesłuchanych na tę okoliczność świadków, którzy pracowali w restauracji jako kelnerzy i kucharze, takie sytuacje co prawda zdarzały się,

ale nie wychodziły one poza pewną przeciętną, z jaką mamy zazwyczaj do czynienia w lokalach gastronomicznych. Zdaniem Sądu taki przebieg zdarzeń jest zgodny z doświadczeniem życiowym, nadto przeciwny stanowisko nie zostało wykazane przez stronę pozwaną.

Wreszcie nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale zeznania pozwanego, jakoby D. Z. i I. S. pozostawali w porozumieniu, na podstawie którego okradali O. W.. W okolicznościach niniejszej sprawy depozycje pozwanego w tej części należy określić, jako gołosłowne. Nie znalazły one potwierdzenia w innym materiale, przede wszystkim sam pozwany zaniechał jakiegokolwiek inicjatywy, która miałaby na celu wykazanie, iż rzeczywiście powodowie dążyli do nielegalnego uzyskania środków majątkowych kosztem swojego pracodawcy. Z materiałów sprawy nie wynika także, żeby pozwany powyższą sprawę zgłosił organom ścigania.

Zeznania pozwanego dotyczące poniesionych strat, mimo zapewnień O. W. nie zostały przez niego wykazane. W szczególności pozwany, mimo złożonego na rozprawie 04 kwietnia 2014 r. (k. 171) zapewnienia, nie dostarczył do sądu wyliczenia szkód, które poniósł w związku z zatrudnieniem I. S., H. R. i T. K..

Podobnie należy ocenić zeznania O. W. w części, w której twierdził on, że T. K. zataił przed nim wiele okoliczności związanych ze swoją osobą, m.in. fakt uprzedniej karalności, ścigania listem gończym itp. Abstrahując od tego, czy w/w wymienione kwestie mają jakiegokolwiek znaczenie z punktu widzenia przedmiotu tego postępowania, należy wskazać, iż nie znalazły one potwierdzenia w innym materiale, dlatego należało je uznać za gołosłowne.

Z kolei Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego w części, w której znalazły one potwierdzenie w pozostałym wiarygodnym materiale.

W szczególności powyższe należy odnieść do sposobu funkcjonowania restauracji (...), tj. godzin jej otwarcia, sposobu kierowania nią, faktu, że pozwany nie miał wyznaczonego zastępcy, który nadzorowałby prace powodów.

Wiarygodne były także zeznania O. W. w części, w której opisywał on zakres obowiązków oraz zajmowane przez powodów stanowiska, a także okresy ich zatrudnienia. Jego depozycje w tym zakresie znalazły pełne odzwierciedlenie w zeznaniach samych powodów.

Zeznania pozwanego, w części dotyczącej organizacji procesu pracy na terenie restauracji, w znaczącej mierze korelowały z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków oraz powodów. Odnosi się to do takich okoliczności, jak brak skierowania na obowiązkowe badania lekarskie przed podjęciem zatrudnienia, brak regulaminu pracy i ustalonego rozkładu czasu pracy w zakładzie oraz listy obecności i ewidencji czasu pracy, zrzucenie na pracowników obowiązku opracowywania grafiku pracy .

Za wiarygodne należało uznać zeznania świadka D. B., która była jedną z najdłużej pracujących u pozwanego osób. O wiarygodności zeznań świadka decydowała okoliczność, że nie jest ona już zatrudniona w żadnym z lokali należących do O. W.. Pomimo zgłaszanych uwag przez powoda T. K. Sąd uznał, także pomimo naturalnego zdenerwowania świadka, że depozycje D. B. są miarodajnym źródłem informacji na temat sytuacji panującej w listopadzie i grudniu 2012 r. w restauracji (...). Świadek szczegółowo opowiadała na temat rozpoczęcia działalności lokalu, podjęcia zatrudnienia przez powódkę H. R. oraz warunków, jakie panowały w restauracji. Zeznania te znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale, przede wszystkim w zeznania samej powódki H.R. oraz świadków D. T. i E. S.. Powyższego nie można jednak odnieść do dalszych okresów, w szczególności do czasu, kiedy pozwany zatrudniał pozostałych powodów. Jak bowiem wskazała świadek, pracowała ona w restauracji (...) z przerwami, nie przychodziła do lokalu od wiosny 2013 r., wróciła dopiero jesienią. Dlatego też świadek nie posiadała szczegółowych informacji na temat przebiegu zatrudnienia pozostałych powodów, zaś jej zeznania w tej części charakteryzowały się ogólnikowością i były szczątkowe. Dlatego też Sąd pominął zeznania D. B. w części, w której zeznawała ona na okoliczność warunków pracy T. K., D. Z. i I. S..

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom świadka E. S.. Za wiarygodne Sąd uznał depozycje świadka w części, w której znalazły one odzwierciedlenie w pozostałym materiale, tj. co rozpoczęcia działalności restauracji, zorganizowania

kwestii takich jak karta dań, porządku pracy w lokalu itp. Sąd uznał także za wiarygodne zeznania E. S. w części, w której twierdziła, że powódka H.R. otrzymała od pozwanego kwotę 900 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Sąd miał przy tym na względzie, że powódka nie zaprzeczyła wypowiedziom świadka w tym zakresie, pomimo że była obecna na rozprawie, podczas której E. S. składała zeznania i bezpośrednio po tym zabrała głos. Z kolei depozycje świadka w części, w której odnosiły się do podstaw i warunków zatrudnienia powódki H. R. oraz stosunków pracowniczych panujących w zespole zatrudnionym w restauracji cechowała niespójność, czy wręcz sprzeczność. Z jednej bowiem strony świadek wskazywała, że nie wiedziała, na podstawie jakiej umowy i za jakim wynagrodzeniem pracowała H. R., z drugiej zaś wskazała, że powódka powiedziała jej, iż będzie zarabiać 1.200 zł. Nie znalazły pokrycia w pozostałym materiale dowodowym zeznania świadka dotyczące konfliktu między H. R. i D. B., ten wątek nie pojawił się w żadnym innym miejscu w niniejszym postępowaniu, nie miał także znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd za wiarygodne uznał zeznania świadka D. T.. Znalazły one potwierdzenie w depozycjach powódki H. R. oraz świadków E. S. i D. B. oraz przedłożonym przez świadka dokumencie w postaci wezwania do zapłaty (k. 163), a także protokole zeznań świadka złożonych w sprawie sygn. akt (...) tut. Sądu.

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka A. M.. Depozycje te były po części nielogiczne. Z jednej strony A. M. twierdził bowiem, że powód T. K. pracował maksymalnie 5 dni w tygodniu i nie wyrabiał godzin nadliczbowych, z drugiej strony mówił, że nigdy nie pracowało się mniej niż 40 godzin tygodniowo. W tym zakresie zeznania te pozostawały w sprzeczności z depozycjami świadka M. K. (2). Po wtóre zeznania świadka były ze sobą sprzeczne. Wskazał on bowiem, że T. K. często opuszczał miejsce swojej pracy, jednak na potwierdzenie swoich słów przytoczył dwie sytuacje: raz, kiedy podczas awarii instalacji wodociągowej w domu T. K. opuścił lokal oraz drugą, kiedy udał się on do sądu na rozprawę. Z kolei na rozprawie 16 grudnia 2014 r. w sprawie sygn. akt (...) tut. Sądu, świadek wskazał, że T. K. tylko raz opuścił miejsce pracy. W pozostałym zakresie, w którym zeznania świadka znalazły potwierdzenie w materiale sprawy Sąd dał wiarę zeznaniom A. M..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. P., D.G. , jednak nie poczynił na ich podstawie szczegółowych ustaleń, bowiem były one nader ogólnikowe, nie dotyczyły szczegółów zatrudnienia T. K.. Zeznania te posłużyły celem weryfikacji wiarygodności depozycji powoda, w szczególności co do czasu pracy i wykonywania przez zatrudnionych obowiązków w godzinach nadliczbowych. Nadto na podstawie zeznań M. K. (2) Sąd ustalił zasady organizacji grafiku u pozwanego. . Należy zwrócić uwagę, że świadek do dziś jest zatrudniony przez pozwanego, pomimo tego wskazywał szeroko na okoliczności związane z zatrudnieniem powoda T. K.. ***W szczególności potwierdził on, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, średnio 50 godzin tygodniowo. Sąd uznał te zeznania za zbieżne z pozostałym materiałem. K. 183***

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka J. B., który pracował u pozwanego w maju 2013r. , wskazał na zasady organizacji pracy w lokalu pozwanego oraz metody postępowania pozwanego , który ustnie zgodził się na inne warunki zatrudnienia , po czym próbował wymusić na świadku podpisanie umowy na piśmie na innych warunkach i zagroził w przypadku braku podpisania umowy że nie wypłaci żadnego wynagrodzenia pomimo pracy świadka , co koreluje z zeznaniami powodów , albowiem podobne metody pozwany próbował stosować w stosunku do nich świadek wprost wskazał , że pozwany go oszukał k. 302 Podobnie wskazuje świadek K. P. – pozwany nie wypłacił pieniędzy za pracę i zaczął oskarżać pracowników o to że wynoszą towar , a przedtem do podpisania przedłożył umowę na innych warunkach aniżeli umawiał się ustnie k. 303

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka B. L. i poczynił na ich podstawie ustalenia w zakresie, w którym świadek zeznawał na okoliczność czasu pracy powoda T. K., organizacji pracy w restauracji pozwanego oraz braków kadrowych. Świadek wypowiadając się swobodnie na temat zasad działania zakładu i rozkładu czasu pracy w nim podał, że pracownicy sami między sobą ustalali godziny pracy, które były odzwierciedlone i wpisywane w harmonogramie, pozwany wprowadzał wiele zmian do harmonogramu , gdyż było zatrudnionych mało osób i pracownicy musieli pracować dłużej k. 294 . Po okazaniu stosownych dokumentów przedłożonych przez powoda świadek przyznał, że takie same rozkłady znajdowały się w restauracji pozwanego. Natomiast bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy były depozycja świadka, w których zeznawał on na okoliczność stosunku prawnego i warunków pracy i płacy, które łączyły go z O. W.. Kwestia ta mogła

mieć bowiem jedynie pośredni wpływ na ocenę wiarygodności zeznań powodów w zakresie, w którym ci zeznawali na okoliczność treści ogłoszeń o pracę u pozwanego. Świadek B. L. wskazał bowiem, że rozpoczął pracę w restauracji (...) w czerwcu 2013 r. Najpewniej zaś ogłoszenia na temat zatrudnienia w tym lokalu przeczytał w maju 2013 r. Z kolei najpóźniej zatrudniony z powodów T. K. prace podjął w lutym 2013 r., zatem kilka miesięcy wcześniej. Dlatego też okoliczność, że w ogłoszeniu o pracę znalezionym przez B. L. nie widniały informacje na temat formy zatrudnienia, nie mogły samoistnie przekładać się na jakiegokolwiek ustalenia, czy choćby podważenie wiarygodności zeznań powodów, albowiem istniała między nimi znacząca dystynkcja czasowa.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka M. K. (1). Depozycje świadka posłużyły przede wszystkim w celu oceny wiarygodności zeznań powoda T. K. na temat jego pracy w godzinach nadliczbowych oraz oceny grafików przedstawionych powoda. M. K. (1) potwierdził autentyczność przedłożonych harmonogramów pracy, zaś ich treść, co do okresu zatrudnienia świadka była zbieżna z zeznania wyżej wymienionego. Depozycje świadka posłużyły także celem odtworzenia zasad organizacji pracy w zakładzie pozwanego, w tym rozpoczynania pracy, dobowej normy czasu pracy oraz jej przekraczania.

Także jako wiarygodne należało potraktować zeznania świadków H. S. i T. L.. Depozycje te posłużyły przede wszystkim do ustalenia rozkładu czasu pracy, który obowiązywał w zakładzie pozwanego w okresie zatrudnienia powoda T. K. oraz zasad organizacji i porządku pracy w restauracji (...). Zeznania te znalazły potwierdzenie we wszystkich pozostałych osobowych środkach dowodowych, które Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd oparł się na treści dokumentów urzędowych załączonych do akt sprawy, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego organy, w sposób przepisany prawem, nadto nie były przez żadną ze stron kwestionowane. Z tych też względów Sąd dał wiarę dokumentom w postaci wniosku o ukaranie oraz protokołów rozpraw zgromadzonych w aktach sprawy sygn. akt (...) Sądu Rejonowego (...) w G. oraz wyroku, który zapadł w tej sprawie. Orzeczenie to jednak co do swojej treści nie wiązało sądu w tej sprawie. Zgodnie bowiem z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną. Jak już wynika z literalnego brzmienia tego przepisu, sąd pracy wiążą jedynie ustalenia wyroku skazującego wydanego w postępowaniu karnym, a nie w postępowaniu wykroczeniowym. Nadto w sprawie sygn. akt (...) zapadł wyrok uniewinniający w zakresie dotyczącym przedmiotu niniejszego postępowania. W tym stanie rzeczy dowód ten należało potraktować jedynie, jako dokument urzędowy (art. 244 k.p.c.). Z kolei powodowi T. K., który był osobą pokrzywdzoną w sprawie o wykroczenie, udało się obalić wynikające z waloru dokumentu urzędowego.

Sąd dał również wiarę dokumentom prywatnym złożonym przez strony na potrzeby niniejszej sprawy, w zakresie w jakim korelowały one z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie Sądu dokumenty te w przeważającej mierze stanowiły wiarygodne źródło zawartych w nich informacji, a żadna ze stron nie podważyła ich autentyczności. W szczególności Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się na szeregu przedstawionych dokumentów w postaci umów, rachunków i wezwań do zapłaty. Zgodnie jednak z art. 245 k.p.c. dokumenty te stanowią jednak wyłącznie dowód tego, że osoba podpisana pod ich treścią złożyła oświadczenie określonej treści. Dlatego też Sąd dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie uznał, że dokumenty w postaci umów zlecenia, poza umową zawartą z powodem D. Z., nie stanowią dowodu, iż umowa takiej treści została w rzeczywistości zawarta. Podobnie, to, że pozwany sporządził i przekazał powodowi wezwania do zapłaty określonych kwot pieniężnych tytułem naprawienia wyrządzonej mu szkody, nie oznacza z oczywistych względów, że osoby te ponoszą odpowiedzialność odszkodowawczą za ta powstałe straty po stronie O. W.. Sąd oparł się także na ogłoszeniach o pracę, zarówno tych przedstawionych na wezwanie Sądu przez portal internetowy (...), jak również złożonym przez T. K. wydruk z 14 lipca 2013 r. (k. 124)., w uzupełnieniu zeznań powodów i świadków co do tego, że pozwany zamieszczał różne ogłoszenia o pracę na różnych podstawach.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych pominął jednak część materiału dowodowego zaoferowanego przez strony w postaci dokumentów prywatnych, albowiem nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie pominął w ten sposób wezwania do naprawienia wyrządzonych szkód przez

osoby, które nie były stronami niniejszego postępowania. Jakkolwiek okoliczności wynikające z tych dokumentów mogły rzutować na budzące wątpliwości co do rzetelności pozwanego praktyki rozliczania się z byłymi pracownikami stosowane przez pozwanego wskazywane przez powodów i m.i. świadka K. P. , to jednak nie miały one bezpośredniego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, już choćby z tego powodu, że powyższa kwestia (potrącanie szkód z wynagrodzeniem pracowników), leżała poza obrębem tego procesu. Podobnie należało się odnieść do umów zlecenia, które zostały zawarte przez pozwanego z innymi osobami, niż powodowie.

Sąd nie oparł się na treści dowodów w postaci harmonogramów czasu pracy, przedłożonych przez powoda T. K. (k. 64-67). W pierwszej kolejności należy wskazać, że grafiki za okres maja i czerwca 2013 r. były nieczytelne i na ich podstawie Sąd nie mógł poczynić jakichkolwiek ustaleń. Nie zmieniają tej oceny w żaden sposób twierdzenia powoda, który wskazywał, iż O. W. zdarł te harmonogramy ze ściany w kuchni restauracji (...), zaś T. K. zdążył wykonać jedynie załączone do akt sprawy nieczytelne fotografie.

Z kolei, jeśli chodzi o harmonogramy odnoszące się do marca i kwietnia 2013 r. to Sąd uznał, że nie można na ich podstawie poczynić ustaleń w zakresie świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. O ile bowiem dokumenty te nie pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym materiałem, to z całą pewnością nie można twierdzić, iż znajdują w nim pełne potwierdzenie, gdyż chodzi o dokładne godziny pracy powoda , a są to wyłącznie dowody mające charakter notatek. Innymi słowy, z dowodów zgromadzonych w toku postępowania rzeczywiście wynika, że osoby zatrudnione przez pozwanego świadczyły prace ponad dobową i tygodniową normę czasu pracy. Nie ulega wątpliwości, że wzmiankowane dokumenty pochodzą od osoby zainteresowanej w określonym rozstrzygnięciu tej sprawy. Sąd nie mógł w takiej sytuacji, w szczególności, kiedy pozwany pracodawca zakwestionował autentyczność tych dokumentów, oprzeć swoich ustaleń wyłącznie na w/wymienionych rozkładach pracy. Z kolei z zeznań zatrudnionych równoległe z T. K. pracowników kuchni przedmiotowej restauracji wynika, że powód rzeczywiście prowadził listy, na których wpisywał czas pracy. Z tych samych depozycji, wynika jednak, że powód, jak i inni pracownicy kuchni, nie czynili tego starannie i często dochodziło do zawyżania czasu spędzonego w pracy. Jak wynika z tych zeznań, zdarzało się, że pracownicy spóźniali się do pracy, a powyższa okoliczność nie była ujmowana w grafikach powoda. Poddaje to pod wątpliwość prawdziwość danych zawartych w omawianym dokumencie. Skoro tak, Sąd odmówił dania im wiary w zakresie, w jakim stwierdzają one liczbę przepracowanych przez T. K. godzin nadliczbowych w marcu i kwietniu 2013 r. Z kolei ze zgromadzonego materiału wynikało, że harmonogramy były sporządzane, wisiały one w kuchni pozwanego, zaś ujęte w nich osoby świadczyły w tym okresie pracę na rzecz pozwanego.

Nadto Sąd uznał za niewiarygodny wydruk komputerowy, przedłożony przez pozwanego, w postaci wyliczenia sporządzanego w ramach czynności inwentaryzacji przeprowadzonej w restauracji (...) przez firmę zewnętrzną. Dokument ten (k. 82) stanowi wyłącznie tabelaryczne zestawienia prawdopodobnych strat, jakie wystąpiły w lokalu pozwanego. Skoro pozwany powoływał się na przeprowadzenie audytu w jego zakładzie przez firmę (...), to winien załączyć szerszą dokumentację na ten temat, która ponadto odnosiłaby się do stanu towarów w tym lokalu. W innym wypadku wydruk ten nie może być uznany za miarodajne źródło informacji na temat strat, które istniały w lokalu pozwanego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały częściowo na uwzględnienie.

Poza sporem pozostawało w sprawie wiele kwestii związanych z organizacją procesu pracy powodów , przede wszystkim brak listy obecności w zakładzie pozwanego oraz elastyczny rozkład czasu pracy.

W sprawie sporne było częściowo , że powodowie we wskazanych przez siebie okresach i miejscu świadczyli pracę na rzecz O. W. , gdyż pozwany próbował wymusić na powodach podpisanie innych umów na inne okresy , zawsze okresy krótsze od rzeczywistej pracy, co obrazuje metody postępowania pozwanego w stosunku do osób świadczących pracę na jego rzecz . Strony pozostawały w sporze przede wszystkim co do podstawy prawnej łączącego ich stosunku zobowiązaniowego, którego przedmiotem było świadczenie pracy (jak wskazywał pozwany usług) przez H. R., D. Z.,

I. S. i T. K. na rzecz pozwanego. O. W. wskazywał ponadto, że jakość świadczonej pracy (usług), nie odpowiadała jego oczekiwaniom, nadto powodowie swoim zawinionym zachowaniem spowodowali szereg strat po jego stronie (ubytki w towarze, zniszczenie narzędzi kuchennych itp.). Pozwany twierdził także, czemu zaprzeczyła strona powodowa, że rozliczył się z powodami z tytułu świadczonej przez nich pracy (usług) i nie jest im nic winny.

W tak ustalonej podstawie faktycznej żądania powodów zasadniczą kwestią było ustalenie, czy stosunek, który łączył O. W. z powodami miał charakter stosunku pracy, czy też był stosunkiem o charakterze cywilnoprawnym, a dokładnie umową o świadczenie usług.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W nawiązaniu do innych przepisów kodeksu pracy w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu "praca" z art. 22 § 1 k.p. jako działalności:

- 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem),
- 2) wykonywanej osobiście przez pracownika (z możliwością wyręczenia się inną osobą, za zgodą pracodawcy, do wykonania niektórych czynności),
- 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej więc jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową,
- 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze),
- 5) świadczonej - według wyraźnego określenia w art. 22 § 1 - "pod kierownictwem" pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Nie mieści się natomiast w tym pojęciu wyznaczanie przez pracodawcę sytuacji prawnej pracownika, czyli jednostronne ustalanie treści stosunku pracy. Treść tę (prawa i obowiązki) określają umowa o pracę i przepisy prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym (por. Komentarz do kodeksy pracy, pod red. L. Florka).

Ze względu na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy wskazuje się nadto, że powinien cechować się on dobrowolnością. Z kolei z uwagi na elementy faktycznie zachodzące w jego ramach należy zwrócić uwagę na skoooperowanie, tj. istniejący układ między pracodawcą i pracownikiem wyrażający się wzajemnymi zależnościami, także natury czysto faktycznej, pomiędzy stronami stosunku pracy.

Zgodnie z przepisem art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Strony umowy mają prawo występować z powództwem o ustalenie charakteru prawnego stosunku zatrudnienia, mają bowiem zawsze interes prawny w takim ustaleniu (art. 189 k.p.c.). Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, niepubl.).

W świetle powyższego, jako nieuzasadniony oraz niepoparty żadnymi merytorycznymi argumentami, jawi się zarzut pozwanego zawarty w odpowiedzi na pozew, iż strona powodowa nie wykazała interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. O tym, czy powodowie, w zakreślonej podstawie faktycznej sprawy, nie byli zainteresowani zawarciem umowy o pracę, mógł przesądzić dopiero wynik postępowania dowodowego w niniejszym procesie. Nie można się zgodzić ze stroną pozwaną, że brak jest interesu prawnego po stronie powodów do zbadania powyższej kwestii.

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że powodowie mieli interes prawny w ustaleniu, że w okresach wskazanych w pozwie łączył ich z pozwanym stosunek pracy.

Strona powodowa w niniejszej sprawie od początku twierdziła, że poszczególne osoby łączyła z pozwanym umowa o pracę. O. W. wskazywał z kolei, że strony od początku miały zamiar zawarcia umów zlecenia (o świadczenie usług). W tym stanie rzeczy należało przeprowadzić wnikliwe postępowanie dowodowe, które pozwoliłoby ustalić charakter łączącego strony stosunku prawnego.

Na wstępie należy podkreślić, że umowa, której przedmiotem jest świadczenie, czy też wykonywanie pracy może mieć mieszany charakter, łączący elementy umowy o pracę i umowy zlecenia, bądź świadczenia usług lub umowy o dzieło, czy też o pracę nakładczą. Gdy umowa zawiera zarówno cechy charakterystyczne dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, jak i dla umów cywilnoprawnych (zlecenie, świadczenie usług, dzieło, praca nakładcza), to do oceny, jaki stosunek prawny łączy strony, decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Jeżeli przeważają cechy umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z umową o pracę, a więc nie jest możliwa ocena, że mamy do czynienia z umową o charakterze mieszanym. I odwrotnie, jeżeli cechy umowy o pracę nie mają przeważającego charakteru, to nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Innymi słowy, w razie sporu, czy faktycznie doszło do zastąpienia umowy o pracę umową prawa cywilnego, decydujące znaczenie będzie miała ocena, czy mimo formalnego charakteru prawnego umowy zostały zachowane podstawowe elementy umowy o pracę - świadczenie pracy osobiście na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu oraz czasie przez niego wyznaczonym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNPUS 2004, nr 2, poz. 30).

Powszechnie wskazuje się, że niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymaganie osobistego świadczenia pracy oraz obciążanie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Tak też wypowiedział się Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach (por. wyrok z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 33/99, OSNAPiUS 2000, nr 13, poz. 506; wyrok z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 2, poz. 57; wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 13, poz. 407; wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 20, poz. 595; wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 r. Nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 r. Nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. Nr 3, poz. 81; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 20, poz. 646; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 r. Nr 24, poz. 775; wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 r. Nr 3, poz. 94; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 r. Nr 4, poz. 138; wyrok z dnia 8 stycznia 1999 r., II UKN 403/98, OSNAPiUS 2000 r. Nr 5, poz. 194; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 r. Nr 5, poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, (OSNAPiUS 2000 r. Nr 6, poz. 223).

Na wstępie należało odrzucić argumentację przedstawioną przez stronę pozwaną, zgodnie z którą, skoro strony zdecydowały się zawrzeć na piśmie umowy zlecenia, to nie sposób uznać, iż doszło do nawiązania między nimi

stosunku pracy. Tego rodzaju rozumowanie, w szczególności w świetle przytoczonych przez powodów okoliczności faktycznych, nie mogło samoistnie prowadzić do zanegowania żądań strony powodowej.

Z drugiej jednak strony, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Na marginesie należy wskazać, że w/wymienione umowy zlecenia, ze względu na ich przedmiot, mogły być uznane, co najwyżej za umowę o świadczenie usług. Skoro bowiem przedmiotem wykonywanych przez powodów obowiązków było przygotowywanie potraw, pomoc kuchenna, wydawanie posiłków i przyjmowanie zamówień od klientów, to trudno uznać, że był to stosunek zlecenia w rozumieniu przepisu art. 734 k.c., gdzie mowa jest o zobowiązaniu do dokonania określonych czynności prawnych w imieniu zleceniodawcy. Z mocy przepisu art. 750 k.c. przepisy o zleceniu stosujemy jednak do umowy o świadczenie usług.

Nie ulega zatem wątpliwości, że zasadniczy spór koncentrował się pomiędzy stronami na tym, czy stosunek ich łączący miał charakter pracowniczy, czy też cywilnoprawny.

Wskazując różnice pomiędzy umową o pracę a umową o świadczenie usług, należy podkreślić, że ta druga nie musi być odpłatna, można w jej ramach przekazać obowiązki osobie trzeciej bez stosownego upoważnienia, odpowiedzialność wspólnie pracujących jest solidarna, nadto występuje brak podporządkowania świadczeniodawcy i stałego związania. W wyroku Sądu Najwyższego z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, (OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 34), **wskazano, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności.** Dla obu tych umów ich przedmiotem mogą być czynności identyczne. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy. Jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania (wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582). Z kolei, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy.

Nie ulega wątpliwości, że stosunek istniejący między stronami miał charakter zobowiązania wzajemnego. Każdy z powodów postanowił bowiem wykonywać określoną rodzajowo pracę na rzecz O. W.. W umowie, która łączyła strony wskazano w sposób konkretny czynności, które będą wykonywali powodowie odpowiadające rodzajowi zajmowanych przez powodów stanowisk pracy. I tak H. R., T. K. zostali zatrudnieni na stanowisku kucharza, zaś I. S. jako kelner. D. Z. wykonywał natomiast czynności polegające na przygotowywaniu posiłków i dań zimnych i gorących w ramach zawartej umowy o świadczenie usług (zlecenia). Powyższa okoliczność była de facto bezsporna między stronami, gdyż sporny pozostawał jedynie charakter prawny zatrudnienia powodów. Natomiast powoływana przez powódkę H. R. okoliczność, że została zatrudniona, jako szef kuchni z punktu widzenia stosunku, który łączył strony nie miała znaczenia. Z okoliczności sprawy wynika z uwagi na rozmiar prowadzonej przez pozwanego działalności w lokalu, iż podstawową funkcję, jaką pełniła powódka w zakładzie pozwanego było stanowisko kucharza.

Czynności polegające na przygotowywaniu i wydawaniu posiłków oraz obsłudze klientów z całą pewnością mogą być wykonywane zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i o świadczenie usług. Ta okoliczność nie mogła zatem przesądzać o charakterze stosunku łączącego strony.

Podobnie należy ocenić fakt, że powodowie zobowiązali się pracować dla pozwanego za wynagrodzeniem. Co prawda wskazuje się, że w wypadku stosunku pracy wynagrodzenie stanowi essentialia negotii umowy o pracę, to jednak również w przypadku umowy o świadczenie usług zasadą jest, iż kontrakt charakteryzuje się odpłatnością. Możliwe

jest co prawda zobowiązanie się stron umowy cywilnoprawnej do świadczenia usług bez wynagrodzenia, jednakże w praktyce jest to sytuacja, z którą mamy do czynienia nader rzadko.

Zasadniczo nie ma tu również większego znaczenia sposób określenia wynagrodzenia. Zarówno w wypadku umowy o pracę, jak i umowy o świadczenie usług, może być ono określone w stawce miesięcznej, jak i przy zastosowaniu innych kryteriów, np. stawki godzinnej.

Z kolei w niniejszej sprawie bezsporne było, że powodowie zobowiązali się do wykonywania pracy odpłatnie. Jak z kolei wynika z poczynionych ustaleń, pozwany zobowiązał się zapłacić wynagrodzenie w stawce miesięcznej, określone dla każdego z powodów odrębnie. I tak Sąd ustalił, że wynagrodzenie H. R. zostało określone na kwotę 2.500 zł netto, zaś I. S. i T. K. na kwotę 1.500 zł netto, D. Z. na kwotę 500 zł.

Pozwany starając się wykazać, że zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia (świadczenia usług) wskazywał na szereg okoliczności przedmiotowych, które jego zdaniem przemawiają za cywilnoprawnym charakterem łączącego strony stosunku. Zdaniem Sądu argumenty te są jednak chybione.

Przede wszystkim nie może w sposób samoistny przesądzać o rodzaju zawartej umowy fakt, że O. W. prowadzi działalność w branży gastronomicznej, jak również okoliczność, że restauracja ta dopiero rozpoczęła swoje funkcjonowanie na rynku. To, że w praktyce osoby pracujące w lokalach gastronomicznych wyrażają chęć zatrudnienia na podstawie umów o świadczenie usług i taka jest dominująca praktyka na rynku pracy nie oznacza jeszcze, że wykluczone jest zawieranie umów o pracę w zakładach takich jak restauracja pozwanego. W żadnym razie ta okoliczność nie może mieć znaczenia dla oceny stosunku łączącego strony.

Przeciwnie, w ujawnionych okolicznościach sprawy, zwłaszcza w odniesieniu do powodów H. R. i T. K. należy wskazać, iż rodzaj wykonywanej pracy przemawia raczej za ciągłością ich zatrudnienia. Skoro bowiem powód chciał rozpocząć działalność w branży gastronomicznej na jednej z reprezentacyjnych ulicy (...), to można domniemywać, że jego celem było profesjonalne wykonywanie usług w tym zakresie. To zaś prowadzi do wniosku, że chciał on posiadać w swoich zasobach kadrowych pracowników dobrze wykonujących swoje zadania. Z całą pewnością kluczowe znaczenia dla działalności restauracyjnej mają zaś pracownicy zatrudnieni na stanowisku kucharza. Dlatego też jak najbardziej celowe jest w ocenie sądu, odmiennie niż wskazywał to pozwany, zatrudnianie tych osób w oparciu o umowy o pracę, niż umowy cywilnoprawne. Gwarantuje to bowiem pracodawcy ciągłość świadczenia pracy przez zatrudnionych oraz ochronę przed nagłym opuszczeniem stanowiska pracy. W przeciwieństwie bowiem do stosunku pracy, umowa o świadczenie usług i przepisy k.c. ją regulujące nie wprowadzają znacznych obostrzeń w zakresie sposobu rozwiązania tego stosunku. Inaczej sprawa ma się w wypadku umowy o pracę. Co prawda umowa ta może być rozwiązana przez pracownika bez podania przyczyny, jednakże obowiązują go ustawowe lub umowne (zależnie od rodzaju umowy) okresy wypowiedzenia, które w tym wypadku mają na celu ochronę pracodawcy.

Pozwany zajmując stanowisko w sprawie szeroko argumentował i przytaczał wiele okoliczności natury faktycznej, które wskazywały, że sposób organizacji pracy w jego restauracji nie pozwalał na przyjęcie twierdzenia, iż strony łączył stosunek pracy. Jak bowiem ustalono, w lokalu (...) nie było listy obecności, nie był przygotowywany rozkład czasu pracy, zaś pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy. Słusznie strona pozwana wskazuje, że powyższe okoliczności mogłyby przemawiać za istnieniem stosunku pracy między stronami. Nie można jednak w okolicznościach tej sprawy a priori uznać, że skoro w w/wymienionej restauracji brak było tych takich elementów charakterystycznych dla umowy o pracę, to powodów łączyła z pozwanym umowa o świadczenie usług. Należy bowiem odnieść się szerzej do praktyki organizacji czasu pracy w zakładzie należącym do O. W., która polegała na pozostawianiu pracownikom tej organizacji, co dawało pozwanemu wymierną korzyść w postaci zwolnienia się z obowiązku planowania godzin pracy, zastępstw, czy zapłaty za dodatkowe godziny pracy.

Nie ulega wątpliwości, że O. W. sprawował nadzór nad pracą, którą wykonywali powodowie. Pozwany prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudniał dodatkowych osób, przynajmniej w spornych okresach, których zadaniem byłoby sprawowanie nadzoru nad pracownikami i kierowanie restauracją (...). Jego roli w tej

restauracji nie umniejsza okoliczność, że nie przebywał on stale w miejscu pracy powodów, a czasem nie pojawiał się wcale w lokalu rzez cały dzień z uwagi na prowadzenie działalności w jeszcze innych lokalizacjach .

O. W. często wydawał swoim pracownikom wiążące ich polecenia, które należało traktować jak polecenia pracodawcy. Jak wskazano wyżej, jest to charakterystyczny element dla stosunków pracowniczych. Jedynie częściowo prawdą jest, jak twierdził sam pozwany, że nie ingerował on w wykonywanie przez powodów ich obowiązków. Skoro O. W. zdecydował się zatrudnić osoby, które zawodowo zajmują się gotowaniem, to trudno uznać, że niewydawanie im poleceń w zakresie składu i sposobu przyrządzania konkretnych potraw świadczy o zawarciu między stronami umowy o świadczenie usług. W tym zakresie strony podczas nawiązania stosunku pracy dokładnie ustaliły, czym mają zajmować się powodowie pracujący na kuchni, jak również I. S., który zajmował stanowisko kelnera . To, że O. W. nie wydawał im konkretnych poleceń, jakie mają przygotowywać posiłki, z jakich składników, jak obsługiwać gości, nie świadczy jeszcze o braku podporządkowania w/wymienionych pozwanemu jako pracodawcy. Z drugiej jednak strony, co także nie było kwestionowana, a wręcz powoływane przez stronę pozwaną, O. W. starał się interweniować, jeżeli doszły go głosy, iż przygotowane dania nie spełniają oczekiwań klientów. Rozmowy z pracownikami na ten temat często miały burzliwy przebieg , podczas nich pozwany zarzucał pracownikom , że marnotrawią produkty i nie potrafią prawidłowo przygotować potraw. Między stronami dochodziło do konfliktów na tym tle, albowiem pozwany obwinił powodów o starty. Trudno w świetle doświadczenia życiowego i zasad logiki uznać, że w takich okolicznościach, na które powoływał się sam O. W., nie wydawał on żadnych poleceń w zakresie obowiązków pracowniczych powodów.

Ważnym elementem w procesie podporządkowania powodów pozwanemu była możliwość obserwacji ich pracy za pomocą kamer monitoringu. O tym, że urządzenia te nie służyły jedynie do kontrolowania klientów oraz osób zatrudnionych pod kątem możliwości przywłaszczania mienia należącego do pozwanego, świadczy także fakt, iż O. W. na bieżąco obserwował pracę swoich podwładnych i starał się reagować na dostrzeżone uchybienia.

Pozwany przytaczał także okoliczności, z których wynikało, że wydawał on wiążące pracowników dyspozycje odnośnie spraw związanych z porządkiem i organizacją procesu pracy.

O. W. de facto zatwierdzał grafiki sporządzane przez pracowników, zmieniał je i dostosowywał do potrzeb funkcjonowania lokalu , sprawdzał ile osób będzie obecnych na poszczególnych zmianach, w szczególności wymagał, żeby od piątku do niedzieli oraz w ruchome święta, obsługa była pełna, tzn. w restauracji były obecne wszystkie zatrudnione osoby. Wówczas bowiem liczba klientów była znaczna i trudno było ich obsłużyć bez dodatkowych rąk do pracy. Przekładało się to także ze zrozumiałych względów na zysk pozwanego. **Zatem O. W. ingerował w sporządzane harmonogramy czasu pracy i wydawał w tym zakresie polecenia powodom oraz pozostałym zatrudnionym. Zdarzało się, że pozwany w sytuacji, kiedy zorientował się, iż jednej z osób nie ma w pracy, interweniował w tej sprawie.** Pozwany bronił się zarzutem, iż w jego restauracji pracownicy mieli elastyczny czas pracy, zaś on nie wymagał od nich prowadzenia rozkładu czasu pracy. W ocenie Sądu powyższa okoliczność mogłaby przemawiać za niepracowniczym charakterem stosunku łączącego strony, jednakże nie w okolicznościach, jakie ujawniły się w tej sprawie, a które wskazują na to , że takie metody postępowania dające z pozoru pracownikom swobodę ustalania czasu pracy, miały prowadzić do osiągnięcia przez pozwanego jak największych zysków bez szczegółowego liczenia przez pozwanego godzin pracy pracowników .

To, że O. W. nie prowadził jakichkolwiek ewidencji, w której ujawniałby czas pracy swoich podwładnych nie może działać na ich niekorzyść. Były to co prawda działania zamierzone, jednak nie miały one w ocenie sądu na celu uelastycznienia czasu pracy, a ukształtowanie takiej sytuacji, w której pozwany jako pracodawca wymagał organizacji pracy dostosowanej do rodzaju prowadzonego przez siebie zakładu gastronomicznego od pracowników i egzekwował wszelkie niedociągnięcia w tym zakresie od pracowników, co stawiało go w korzystnej sytuacji również z uwagi na brak kontroli przepracowanych przez pracowników godzin pracy . Nawet, jeżeli część z tych osób była zatrudniona na podstawie umowy o świadczenie usług z wynagrodzeniem określonym stawką miesięczną , to z całą pewnością nie zobowiązywali się oni, iż będą wykonywać swoje obowiązki w restauracji przez nieokreśloną , czy nieograniczoną liczbę godzin. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków takich okoliczności nie powoływał, trudno byłoby je nadto uznać za zgodne z doświadczeniem życiowym i zdrowym rozsądkiem . Zaniechanie pozwanego w prowadzeniu dokumentacji

dotyczącej czasu pracy poszczególnych osób, prowadziło do de facto do możliwości uszczuplenia należnego im wynagrodzenia. Pozwany w ocenie sądu celowo nie prowadził ewidencji czasu pracy, którą na żądanie pracowników miałby nadto obowiązek udostępnić. Dokumentacja ta stanowiłaby dla zatrudnionych podstawę do żądania zapłaty za dodatkowe godziny pracy.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1998 r. (I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369), ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ k.p.), służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda. Z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie niniejszej sprawy. Pozwany starał się zaakcentować swoją przewagę, jako pracodawcy, dyktując powodom faktyczne warunki zatrudnienia w sposób daleko odbiegającym od umówionych. Dotyczy to wielu aspektów, nie tylko ewidencji czasu pracy, czy list obecności w restauracji (...).

Sytuacja, która wskazuje na nadużywanie pozycji pracodawcy przez pozwanego miała miejsce 28 listopada 2012 r. Wówczas to H. R. zwróciła się do O. W. po raz kolejny z prośbą o wydanie jej umowy o pracę na piśmie. Swoje żądanie uzasadniła koniecznością uzyskania kredytu, dlatego też musiała wykazać swoją zdolność kredytową. Pozwany wręczył powodce pisemną umowę zlecenia z wynagrodzeniem dwukrotnie niższym niż obiecano, w wysokości 1.200 zł. Powódka, która cierpi na niedosłuch i stanęła przed koniecznością zakupu drogiego sprzętu w postaci aparatu słuchowego stanęła w sytuacji przymusowej. Pracodawca wiedział o niej, bowiem H. R. przedstawiła mu okoliczności związane ze swoją niepełnosprawnością. W tej sytuacji doszło do nadużycia przez pozwanego jego pozycji ekonomiczno-organizacyjnej w nawiązanym stosunku pracy.

Innym przykładem tego rodzaju zachowań jest zbywanie przez pozwanego swoich pracowników i nie wypłacanie im wynagrodzenia, bądź jego zaniżanie.

Podobnie należy ocenić fakt, że pozwany zatrudniał osoby na podstawie umowy o pracę, jednak nie kierował ich na obowiązkowe badania lekarskie wstępne. O. W. wymagał od powodów, ażeby w momencie podjęcia pracy legitymowali się jedynie aktualną książeczką wydaną przez Powiatowy Inspektorat Sanitarny oraz zaświadczeniem o braku przeciwwskazań do pracy w lokalach gastronomicznych. Zdaniem Sądu tego rodzaju zachowanie służyło obejściu przepisów prawa pracy. Skoro bowiem pozwany zamieszczał ogłoszenia o pracę, a potem nawiązywał stosunek pracy z powodami, to jego obowiązkiem było skierowanie ich na stosowne badania. Zaniechanie O. W. w tym względzie nie może być poczytane za przejaw cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego strony.

Nie potwierdziły się także formułowane w toku procesu okoliczności faktyczne, jakoby zatrudniani przez niego pracownicy nie pojawiali się w pracy przez kilka dni i nie rodziło to po ich stronie żadnych konsekwencji. W tej mierze pozwany wskazywał, że elastyczność organizacji czasu pracy w jego zakładzie była tak daleko posunięta, iż pracownicy mogli swobodnie określać liczbę dni, w których będą wykonywać obowiązki i dowolnie regulować grafik, zależnie od swoich potrzeb. Te okoliczności nie potwierdziły się w toku postępowania dowodowego. Zależnie od przyjętego wymiaru czasu pracy poszczególne osoby miały określoną z góry liczbę dni, kiedy pracowały, zaś ogólna liczba osób świadczących pracę u pozwanego była tak ustalona przez pozwanego, aby zapewnić minimum obsługi. Nadto wolne dni pracowników nie mogły przypadać w weekendy, zaś ustalone harmonogramy podlegały kontroli pozwanego i mogłyby być przez niego zmieniane.

Wolą stron, w przypadku H. R., I. S. i T. K. oraz pozwanego było zawarcie kontraktu pracowniczego. Strony uzgodniły, w jakim wymiarze czasu pracy (pełnym) będą świadczyć pracę. Bez wątpliwa była ona wykonywana także pod kierownictwem pozwanego. Nie można zatem per se twierdzić, że skoro powodowie byli zatrudnieni w lokalu usługowym (a taką tezę lansowała także strona pozwana), i mieli elastyczny czas pracy zgodnie z twierdzeniem pozwanego, to przemawia to jednoznacznie za uznaniem cywilnoprawnego charakteru łączącego ich stosunku.

Kolejną cechą, która charakteryzowała stosunek łączący strony było osobiste świadczenie pracy przez powodów. Mianowicie strony umówiły się, że powodowie będą świadczyć pracę osobiście. Natomiast jak wynika z ustaleń w zakresie rokowań, które poprzedzały zawarcie umów o pracę, pozwany starał się poznać umiejętności powodów w zakresie przygotowywania potraw oraz obsługi klientów. Zależało mu zatem, ażeby jego pracownikami były osoby mające doświadczenie w swoich zawodach, które wykazują się określonymi umiejętnościami. Powyższe odnosi się nie tylko do H. R. i T. K., którzy pracowali jako kucharze, ale także do I. S.. Ten ostatni, choć wykonywał zawód kelnera, to również miał czynić to osobiście, zaś w razie niemożności wykonywania swoich obowiązków nie mógł być zastąpiony przez dowolną osobę spoza zakładu. Jak bowiem wynika z poczynionych ustaleń, pozwany w swoim zakładzie stosował system składania i wydawania zamówień, oparty o specjalny komputerowy program obsługi oraz system tzw. bonów.

Poczynione wyżej uwagi prowadzą do wniosku, że w sprawie istniały okoliczności mniej więcej w równym stopniu wskazujące na to, że strony zawarły stosunek pracy, bądź też umowę o świadczenie usług. W tym sanie rzeczy decydujące znaczenie należało przyznać okolicznościom związanym z zawarciem umowy przez strony, w tym przede wszystkim wykładni złożonych przez nich oświadczeń woli.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Powodowie T. K., H. R. i I. S. wskazywali, że zdecydowali się skontaktować z pozwanym, po przeczytaniu ogłoszeń zamieszczonych przez niego na portalach internetowych z ogłoszeniami o pracę. Powodowie konsekwentnie i w sposób tożsamy wyjaśniali, że w anonsach tych zamieszczone były informacje na temat podstawy prawnej zatrudnienia u pozwanego. Mianowicie widniały w nich informacje, że O. W. poszukuje osób do pracy na podstawie umowy o pracę. Prawdą jest, że okoliczności tej nie udało się ustalić za pomocą tzw. dowodów obiektywnych, tj. wspomnianych ogłoszeń. Jak bowiem wynika z informacji udzielonej przez portal (...) najstarsze ogłoszenie istniejące do dziś w bazie tej firmy, a dotyczące restauracji pozwanego, pochodzi z maja 2013 r. Nie oznacza to jednak per se, że pozwany wcześniej nie zamieszczał innych ogłoszeń. Przeciwnie, z zeznań powodów oraz przesłuchanych w sprawie świadków wynika, co innego. Także w okresie, który nie był objęty sporem w niniejszym postępowaniu, pozwany publikował anonse, w których podawał różne formy zatrudnienia, także umowę o pracę (k. 124). Jak wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie, pozwany czasem wskazywał, na jakiej podstawie chce zatrudnić pracowników, czasem zaś ta informacja była przez niego pomijana. To natomiast znalazło już potwierdzenie w informacji uzyskanej z portalu internetowego.

Sąd zatem uznał, że powodowie przystępując do negocjacji przed zawarciem umowy pozostawali w uzasadnionym przekonaniu, iż chodzi o umowę o pracę. Takie informacje były bowiem zawarte w ogłoszeniach zamieszczonych na portalach inetrnetowych przez pozwanego.

W tym stanie rzeczy należy podkreślić, że przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach sprawy, z których wywodzi ona korzystne dla siebie skutki, nie jest jej prawem czy obowiązkiem procesowym, lecz ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony, jakim jest wygranie procesu, nakazuje jej podjąć wszelkie możliwe czynności procesowe w celu udowodnienia przedstawionych twierdzeń o faktach; strony nie można zmusić do ich podjęcia. O tym, co strona powinna udowodnić w konkretnym procesie, decydują przede wszystkim: przedmiot sporu, prawo materialne regulujące określone stosunki prawne i prawo procesowe normujące zasady postępowania dowodowego. Z kolei kwestia ciężaru dowodu może być rozpatrywana w aspekcie procesowym i materialnoprawnym. Aspekt procesowy (formalny) dotyczy obowiązków (powinności) stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika on z przepisów art. 3 i 232 k.p.c., które stanowią, że strony i uczestnicy postępowania są obowiązani dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Aspekt materialnoprawny dotyczy natomiast negatywnych skutków, jakie wiążą się - w myśl przepisów prawa cywilnego - z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (art. 6 k.c.). Powód powinien

udowodnić fakty, z których wywodzi dochodzone roszczenie, a pozwany - fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; fakty tamujące lub niweczące roszczenie powinien udowodnić przeciwnik tej strony, która wystąpiła z roszczeniem, a więc w zasadzie pozwany (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 VI 2009 r. IV CSK 71/09; z dnia 3 X 1969 r., II PR 313/69, OSNCP 1970, nr 9, poz. 147; z dnia 20 IV 1982 r., I CR 79/82; z dnia 19 XI 1997 r., I PKN 375/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 537; z dnia 11 VI 1999 r., II CKN 390/98, OSNC 1999, nr 12, poz. 217).

Powodowie spotykając się z O. W., celem uzgodnienia warunków pracy i płacy, pozostawali w przekonaniu, że zostaną zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Także podczas prowadzenia rokowań dotyczących warunków zatrudnienia H. R., T. K. oraz I. S. uzgodnili z pozwanym, że zostaną przez niego zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Jak wynika z zeznań powodów, rozmowy kwalifikacyjne pomiędzy nimi i pozwanym przebiegały w ten sposób, że omawiane były raczej szczegóły warunków pracy i płacy. Wobec odpowiedzi powodów na treść zamieszczonego przez pozwanego ogłoszenia z ofertą zawarcia umowy o pracę należy zatem uznać, że słusznie przyjęli oni, iż mowa jest o zawarciu umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej, o której nie było mowy bądź we wcześniejszych rozmowach, jak w przypadku H. R., czy też w samych ogłoszeniach.

Tej oceny nie może zmienić fakt, na który powoływał się pozwany, iż powodowie kontynuowali pracę, pomimo, że po jej podjęciu zostały im wręczone umowy zlecenia (oświadczenie usług). Jak już wskazywano, tego rodzaju zachowanie nie może być poczytane, jako świadczące o zawarciu umowy cywilnoprawnej, nosi ono raczej przejaw nadużycia pozycji przez pracodawcę względem zatrudnionych przez siebie osób. Skoro bowiem pozwany chciał zawrzeć z H. R. I. S. oraz T. K., to nie jest zrozumiałe, dlaczego wręczył pisemne umowy zlecenia powodom dopiero po podjęciu w trakcie wykonywania przez nich obowiązków lub nie chciał tego uczynić w ogóle. Takie zachowanie ze strony pozwanego także rodzi podejrzenia co do jego rzeczywistych intencji .

Odmienne należy jednak ocenić ustalenia, które miały miejsce pomiędzy powodem D. Z. i pozwanym. Co prawda, jak wynika z zeznań powoda, także on odpowiedział na ogłoszenie o pracę zamieszczone przez O. W., w którym zawarto informację na temat zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, to jednak uzgodnienia stron, co do formy przyszłego zatrudnienia były w tej sytuacji odmienne. Jak bowiem wskazywał sam D. Z., co pozostawało w zgodności z zeznaniami O. W., powód przystał na propozycję zatrudnienia go początkowo na okres próby od 01 stycznia 2013 r. i zawarł z pozwanym umowę cywilnoprawną na piśmie , którą, jak wskazał wykonywał.

Powyższe ustalenia nie pozwalają przyjąć, że między D. Z. i O. W. doszło do nawiązania stosunku pracy. Jakkolwiek warunki zatrudnienia powoda były zbliżone z H. R. i T. K., którzy w restauracji pozwanego także zajmowali się przygotowaniem potraw, to jednak w braku woli zawarcia umowy o pracę nie można uznać, iż do zawarcia takiej umowy doszło między stronami. Jak wskazano wyżej, w orzecznictwie panuje powszechny pogląd, zgodnie z którym, o ile zamiar i wola stron nie budzą wątpliwości przy zawieraniu umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy, to nie można oświadczeniom stron nadawać innego znaczenia niż same chciały. Byłoby to nieuprawnione ingerowanie w swobodę zawierania umów, która wynika z przepisu art. 353⁽⁽¹⁾⁾k.c. Powyższe stanowisko jest także zbieżne z regułami wykładni oświadczeń woli zawartymi we wspomnianym przepisie art. 65 k.c. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem zainteresowane strony (art. 353⁽⁽¹⁾⁾ k.c. w zw. z art. 300 k.p.; tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67).

Podsumowując Sąd w świetle ujawnionych okoliczności, zgromadzonego materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń uznał, że pomiędzy pozwanym O. W. i H. R., I. S. oraz T. K. istniał stosunek prawny odpowiadający cechom stosunku pracy.

Sąd doszedł do przekonania, że strony łączył stosunek pracy w okresach, które zostały wskazane w punkcie I wyroku. W tym zakresie Sąd parł się na wiarygodnych i konsekwentnych zeznaniach samych zainteresowanych, które częściowo, zwłaszcza w przypadku H. R. i I. S., zostały potwierdzone przez samego pozwanego. Powyższe odnosi się także do wymiaru czasu pracy. Sąd przyjął, że strony zawarły umowę o pracę na określonych stanowiskach w pełnym wymiarze

czasu pracy. Nie była bowiem sporna okoliczność, że powodowie pracowali na rzecz pozwanego co najmniej 5 dni w tygodniu, co najmniej po 8 godzin każdego dnia.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku, na podstawie art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p.

Na tej samej podstawie Sąd oddalił powództwo D. Z. w zakresie żądania ustalenia istnienia pomiędzy nim i pozwanym stosunku pracy, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku.

Powodowie domagali się również przyznania wynagrodzenia za pracę, które nie zostało im wypłacone przez O. W.. Zgodnie z regułą sformułowaną w art. 80 zdanie pierwsze k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

I tak zdaniem sądu powódka H. R. wykazała, że do 04 listopada do 14 grudnia 2012r. świadczyła na rzecz pozwanego pracę. Stanowisko powódki w przedmiocie okresu, w jakim świadczyła pracę znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków E. S., D. B. oraz D. T., a także częściowo w depozycjach samego pozwanego. Sporne w tym zakresie były dwie kwestie. Po pierwsze pozwany kwestionował sposób i chwilę rozwiązania przez powódkę łączącego ją z nim stosunku pracy, a tym samym moment, do którego świadczyła pracę. W tym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania H. R., bowiem wyczerpujący, konsekwentny, spójny i logiczny wyjaśniła, dlaczego wykonywała pracę na rzecz O. W. do 14 grudnia 2012 r., mimo, że kilka dni wcześniej podjęła decyzję o zakończeniu współpracy, co również oświadczyła pozwanemu. Powódka w tej mierze odniosła się do sytuacji, która była związana z obiecaną O. W. pomocą przy obsłudze cateringu dla jednej z okolicznych pizzerii, która organizowała wigilię pracowniczą. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w zeznaniach w/wymienionych świadków.

Po wtóre zaś pozwany kwestionował okoliczność, iż H. R. nie otrzymała obiecanego wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd uznał depozycje O. W. za niewiarygodne. Jak wskazywano wyżej, Sąd doszedł do przekonania, że strony zawarły umowę o pracę, w której wynagrodzenie powódki zostało określone na kwotę 2.500 zł netto miesięcznie. Jako niewiarygodny jawi się dowód przeciwny przedstawiony w postaci dokumentu - umowy zlecenia z 28 listopada 2012 r. Powódka szeroko omówiła okoliczności związane z podpisaniem tej umowy. W związku z tym nie sposób uznać, że kwota wskazana w tym dokumencie była rzeczywistym wynagrodzeniem, które było elementem umowy zawartej między stronami.

Dlatego też Sąd jako kwotę wyjściową dla określenia zaległego wynagrodzenia za pracę należnego powódce przyjął kwotę 2.500 zł netto miesięcznie.

Jak wynika z zebranego materiału powódka otrzymała od pozwanego tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 900 zł. Okoliczność ta wynika z zeznań świadka E. S., która w spornym okresie pracowała w restauracji pozwanego razem z H. R.. Co prawda z depozycji powódki wynika przeciwny wniosek, jednak H. R. obecna na rozprawie, na której E. S. zeznawała na w/wymienioną okoliczność, nie zaprzeczyła tym depozycjom. Mając na wyniki postępowania dowodowego Sąd uznał, że powódka otrzymała od O. W. kwotę 900 zł.

H. R. pracowała łącznie przez okres blisko 1,5 miesiąca. Po dokonaniu stosownych obliczeń Sąd uznał, że należy jej się zaległe wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 2.800 zł. Od żądanej kwoty 3 700 zł za listopad i grudzień 2012 r. należało odjąć kwotę 900 zł, którą zgodnie z zeznaniami świadka E. S. powódka otrzymała, zeznania te przez powódkę nie zostały bowiem skutecznie podważone. O odsetkach zasądził je od dnia następnego od zaprzestania świadczenia pracy w zakładzie pozwanego, zgodnie z żądaniem powódki.

Powód I. S. domagał się zapłaty wynagrodzenia za pracę należnego za okres od 01 lutego do 04 marca 2013 r. Powód wykazał, że jego wynagrodzenie zostało określone na kwotę 1.500 zł netto miesięcznie. Za wiarygodne Sąd uznał jego zeznania, z których wynikało, iż pozwany odmówił zapłaty pełnej kwoty wynagrodzenia i zaproponował mu niższą należność w kwocie 900 zł, czemu powód odmówił. Powód domagał się jednak zapłaty wyłącznie kwoty 1.500 zł, co równało się kwocie miesięcznego wynagrodzenia. W tym stanie rzeczy Sąd nie mógł wyjść poza żądanie pozwu i zasądził należności z tytułu zaległego wynagrodzenia zgodnie z żądaniem powoda. Również o odsetkach orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

Bezspornym było, że powód T. K. wykonywał pracę na rzecz pozwanego w maju i czerwcu 2013 r. Okoliczność ta została przyznana przez samego O. W.. T. K. wykazał, że nie otrzymał w ogóle żadnego wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2013 r. oraz część wynagrodzenia za prace za maj 2013 r. W tej mierze Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, który szeroko i konsekwentnie opisał okoliczności związane z rezygnacją z dalszego zatrudnienia u pozwanego oraz jego propozycji dotyczącej zawarcia z nim umowy o przeszkolenie za czerwiec 2013 r., pozwany nadto nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych. Dlatego też sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda T. K. łącznie kwotę 1.650 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiące maj i czerwiec 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi od 01 lipca 2013 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 80 k.p., art. 85 § 1 i 2 k.p. i art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzekł jak w punkcie II ppkt 1 - 3 wyroku.

Na podstawie tych samych przepisów Sąd w punkcie trzecim oddalił w zakresie żądania zasądzenia zaległego wynagrodzenia ponad kwotę 2.800 zł powództwo H. R.z uwagi na treść zeznań E. S. .

Ustosunkowując się do żądania w przedmiocie przyznania powodowi T. K. wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez niego w godzinach nadliczbowych, Sąd uznał je co do zasady. Wszystkie poczynione w niniejszej sprawie ustalenia stanu faktycznego jednoznacznie świadczą o tym, że przez cały sporny okres powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego nie otrzymywał należnego mu wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Na podstawie zaś art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Na podstawie § 3 wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Zaznaczyć należy, że bez względu na rodzaj systemu czasu pracy, w jakim zatrudniony jest pracownik, pracodawca w każdym przypadku zobligowany jest przestrzegać normy czasu pracy, w ramach której pracownik jest zatrudniony. Dokonując oceny świadczonej przez powoda pracy, uznając że jest to praca wykonywana w ramach umowy o pracę, Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że dochodzone przez niego roszczenie o wypłatę należnego mu wynagrodzenia było co do zasady uzasadnione.

To na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy, który to dokument stanowiłby podstawę do ustalenia, w jakim wymiarze pracownik rzeczywiście świadczył pracę i jakie z tego tytułu winien otrzymać wynagrodzenie. W tym przypadku ciężar dowodu faktu przesuwa się na stronę pozwaną, gdyż to pozwany będąc pracodawcą winien udowodnić, że powód świadczył na jego rzecz pracę w obowiązującej go normie czasu pracy i praca ta nie obejmowała godzin nadliczbowych. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny wykazał, że powód swoją pracę świadczył w większym wymiarze niż go obowiązujący. Pozwany ewidencji czasu pracy nie prowadził, zaś zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest niewątpliwie zasadniczym obowiązkiem pracodawcy. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę

musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Skoro pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób szczegółowy, który to obowiązek spoczywa na nim zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. oraz art. 149 § 1 k.p. to pracownik uprawniony był powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Powód przedłożył na powyższą okoliczność sporządzone przez siebie grafiki - harmonogramy czasu pracy, które były przez niego wywieszane na jednej ze ścian w kuchni restauracji pozwanego. Pracownicy lokalu mieli w tychże grafikach wpisywać swoją obecność w pracy oraz liczbę przepracowanych godzin. Jest to jednak dowód niepełny, dotyczy on bowiem jedynie okresu marca i kwietnia 2013 r. co prawda jak wskazywał T. K., grafiki za maj i czerwiec są w posiadaniu pozwanego, to jednak nie przedstawił na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych w tym miesiącach żadnych innych dowodów poza zeznaniami. Po wtóre zaś ewidencja prowadzona przez powoda w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych jawi się jako niedokładna. Jak bowiem wynika z innych dowodów w postaci zeznań świadków, którzy pracowali z powodem, w szczególności J.B. i A. M., grafiki te były sporządzane niedokładnie, ujawniano w nich godziny których osoby zatrudnione nie świadczyły pracy, nie odnotowywano wyjść z lokalu, czy spóźnień do pracy. Udało się ustalić na podstawie zaoferowanego materiału dowodowego, że **T. K. przebywał w pracy średnio 50 godzin tygodniowo, zatem w ciągu tygodnia świadczył na rzecz pozwanego pracę w liczbie około 10 godzin nadliczbowych.** Wynika to z zeznań M. K. (2) k. 183.

W tym miejscu należy wskazać, że sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013 r., III APa 26/13, LEX nr 1366059). W szczególności z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin. Wówczas ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287).

Powód T. K. zawarł z pozwanym umowę o pracę, z której wynika, że jego wynagrodzenie wynosiło 1.500 zł netto miesięcznie. Wobec tego Sąd uznał, że należne powodowi wynagrodzenie za nadgodziny za marzec, kwiecień, maj i czerwiec 2013 r. wynosi 360 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 01 lipca 2013 r. z uwagi na stałe przekraczanie normy tygodniowej czasu pracy o 10 godzin w każdym tygodniu.

O powyższym sąd orzekł na podstawie art. 151 § 1, art. 151¹ § 1, 2 i 3, art. 322 kpc i art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzekł jak w punkcie drugim ppkt 3 wyroku.

Sąd przyznał powodowi T. K. również kwotę 454,28 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Na podstawie art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie zdaniem Sądu wykazał, że powód umówił się z pozwanym, że z tytułu wykonywanej pracy będzie otrzymywała wynagrodzenie w łącznej kwocie 1.500 zł netto miesięcznie. Nadto w spornym okresie (marzec - czerwiec 2013 r.) powód nie wykorzystał ani jednego dnia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Powodowi, co było niesporne w niniejszej sprawie, bezpośrednio przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę przysługiwało 20 dni urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w danym roku. Przy obliczeniu wysokości ekwiwalentu zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997, nr 2, poz.14). Zgodnie z § 18 ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z obowiązującym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyrok SN z dnia 15 października 1976r., I PRN 71/76, OSNC 1977, nr 5-6, poz. 97).

W okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, powód uprawniony był do wynagrodzenia w wysokości 1.500 zł netto. Na gruncie niniejszej sprawy koniecznym było ustalenie współczynnika urlopowego za 2013 r., stanowiącego podstawę do obliczenia ekwiwalentu urlopowego. Mając na uwadze powyższe wytyczne w przedmiocie jego ustalenia, przyjąć należało, że wyniósł on 20,92. Sąd ustalił ten współczynnik przyjmując (365 dni w 2013 r. - (52 niedziele + 10 dni świątecznych + 52 wolne soboty) = 251, które należało podzielić przez 12 miesięcy.

Mając na uwadze brzmienie § 18 rozporządzenia Sąd uznał, że powodowi za 2013 r. przysługiwał ekwiwalent w wysokości 454,28 zł, o czym orzekł w punkcie drugim ppkt 3 wyroku na podstawie art. 171 § 1 k.p., zaś na tej samej podstawie oddalił powództwo dalej idące, o czym orzekł w punkcie trzecim wyroku.

Powód T. K. żądał również przyznania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika.

Przechodząc do rozważań prawnych w tym zakresie w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), przy czym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zaś w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że T. K. zakończył swoją pracę w zakładzie pozwanego 30 czerwca 2013 r. Jak ustalono na podstawie zebranego w sprawie materiału powód tego dnia przyszedł do pracy zgodnie z grafikiem na godzinę 14.00. Po pojawieniu się w lokalu powód zastał w nim O. W., który zaczął wykrzykiwać w kierunku powoda

pretensje i pytania, dlaczego jest w pracy tak późno. W rezultacie O. W. powiedział T. K., że już nie pracuje w restauracji i kazał mu opuścić lokal. Nie ulega zatem wątpliwości, co także nie było kwestionowane przez pozwanego, że do zakończenia współpracy między stronami doszło wskutek ustnego oświadczenia O. W.. Z kolei jak ustalono, strony łączyła umowa o pracę.

W tej sytuacji nie ulega wątpliwości, iż zgodnie z w/wymienionymi przepisami pozwany winien złożyć swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika po pierwsze na piśmie, a po drugie winien wskazać w nim przyczynę uzasadniającą rozwiązanie łączącego ich stosunku.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2).

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 58 k.p.)

Mając to na uwadze Sąd uznał roszczenie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę za zasadne i przyznał mu z tego tytułu odszkodowanie w kwocie odpowiadające wynagrodzeniu za jeden miesiąc w wysokości liczonej jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czyli z uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym orzeczono na podstawie art. 56 § 1 i art. 58 k.p. jak w punkcie drugim ppkt 3 wyroku.

Na marginesie należy wskazać, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w tym zakresie były okoliczności szeroko podnoszone przez pozwanego w toku procesu, iż T. K. uchybił swoim obowiązkom pracowniczym, w związku z czym O. W. podjął decyzję o natychmiastowym zaprzestaniu dalszej współpracy. Okoliczność ta miałaby o tyle znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy T. K., o ile pozwany zachowałby tryb formalny tego rodzaju ustania stosunku pracy. Skoro pozwany nie dokonał rozwiązania umowy **i nie podał na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 30§ 4** kodeksu pracy, to zbędne było badanie w tym postępowania prawdziwości podnoszonych przez niego okoliczności w tym zakresie.

Powód I. S. wniósł o zwrot kosztów związanych z jego stawiennictwem na rozprawie (vide: wniosek, k. 369 i 384). Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego (§ 2).

Mając na uwadze powyższe Sąd przyznał powodowi od pozwanego, jako strony przegrywającej, kwotę 885,72 zł tytułem kosztów udokumentowanego dojazdu do siedziby Sądu z miejsca zamieszkania, o czym orzekł w punkcie czwartym wyroku.

O kosztach postępowania i sądowych Sąd orzekł w punkcie V i VI wyroku zgodnie z art. 102 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 100 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

I tak Sąd w zakresie kosztów, które obciążały D. Z., jako stronę przegrywającą proces postanowił nie obciążać powoda kosztami procesu, które powstały po stronie pozwanego. Orzekając o powyższym Sąd miał na uwadze, że powód mógł pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, co do zasadności swojego żądania. Wpływ na decyzję Sądu miała także

okoliczność, iż D. Z. nie jest osobą majątną, zaś obciążenie go kosztami procesu strony pozwanej mogłoby stanowić znaczny uszczerbek dla utrzymania jego i jego rodziny.

Sąd kosztami sądowymi poza sprawą D. Z. , stosownie do dyspozycji art. 113 ust1. Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , obciążył pozwanego mając na uwadze okoliczność, że strona powodowa uległa swoim żądaniom jedynie nieznacznie. W zw. Z art. 100 k.p.c. zdanie drugie, zgodnie z którym Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Jednocześnie Sąd postanowił przeprowadzić szczegółowe wyliczenie tych kosztów na posiedzeniu niejawnym.

W punkcie siódmym wyroku Sąd nadał wyrokowi natychmiastowej wykonalności, co do kwot 2.500 zł i 1.500 odpowiednio zasądzonych na rzecz H. R. I. S. i T. K., na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.