

Sygn. akt: VP 308/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Agnieszka Grzempa**

Ławnicy: Anna Melania Kamińska - Gabryś, Dariusz Kurowski

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Słupsku

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda M. G. kwotę 494,56 zł (czteryście dziewięćdziesiąt cztery 56/100 złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11.08.2013 r. do dnia zapłaty,
2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda M. G. kwotę 1 224,36 zł (tysiąc dwieście dwadzieścia cztery 36/100 złotych) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 03.05.2014 r. do dnia zapłaty,
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
4. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda M. G. kwotę 84,60 zł (osiemdziesiąt cztery 60/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
5. zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. kwotę 1 775,40 zł (tysiąc siedemset siedemdziesiąt pięć 40/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
6. wyrokowi w punktach 1 i 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.250 zł

Sygn. akt VP 308/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 września 2014 r. pełnomocnik powoda M. G. wniósł o ustalenie istnienia w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 13 kwietnia 2013 r. stosunku pracy pomiędzy M. G. a pozwanym (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda łącznej kwoty 29.694,14 zł wraz z odsetkami ustawowymi oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że w dniu 14 stycznia 2013r. M. G. zawarł z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. umowę o dzieło z wynagrodzeniem brutto w wysokości 7050 zł.

Zgodnie z zawartą umową M. G. zobowiązany był do pozyskiwania klientów z terenu S. na rzecz zamawiającej spółki. Następnie z dniem 15 kwietnia 2013 r. pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu. W związku z tym, iż zakres zadań wynikający z umowy o pracę nie różnił się od czynności podejmowanych w trakcie wykonywania umowy o dzieło, a nadto sposób świadczenia pracy nosił cechy właściwe dla stosunku pracy, powód domagał się stwierdzenia, iż umowa zawarta na okres od 14 stycznia 2013 r. do 13 kwietnia 2013 r. była w istocie umową o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Nadto wskazywano, iż pozwana spółka nie wypłaciła powodowi całości należności z tytułu łączącego strony stosunku pracy, a mianowicie:

- wynagrodzenia z tytułu premii za sprzedaż własną części zamiennych oraz środków olejowo smarnych,
- wynagrodzenia z tytułu uczestnictwa w targach w dniach od 6 lipca 2013 do 7 lipca 2013 r.,
- uzupełniającego wynagrodzenia za pracę za okres od 14 stycznia 2013 r. do 14 kwietnia 2013r. obliczonego w oparciu o ustaloną w umowie o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 r. stawkę wynagrodzenia zasadniczego pomniejszoną o kwotę wynagrodzenia uzyskanego z tytułu umowy o dzieło,
- wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w wymiarze przekraczającym wymiar dobowy ustalony w umowie o pracę w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 31 lipca 2013r.,

co stanowiło łącznie kwotę 29.694,14 zł.

Pismem z dnia 18 czerwca 2015 r. pełnomocnik M. G. rozszerzył powództwo, żądając dodatkowo zasądzenia od strony pozwanej kwoty 7.000 zł tytułem należnej mu premii regulaminowej oraz kwoty 6.562,56 zł z tytułu niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 sierpnia 2013r. Wskazano, iż strony umowy ustaliły ustnie, iż w przypadku gdy kwota rocznej sprzedaży przekroczy 1.000.000 zł strona pozwana powinna wypłacić powodowi premię regulaminową będącą iloczynem wartości transakcji zysku netto i współczynnika od 2 do 5%, zaś podany w umowie o pracę wymóg osiągnięcia progu sprzedaży na poziomie 2.000.000 zł był jedynie pozornym zapisem. Żądanie w zakresie ekwiwalentu za urlop uzasadniano tym, iż po rozwiązaniu umowy za pracę powyższe świadczenie nie zostało wypłacone, mimo iż w trakcie zatrudnienia M. G. nie wykorzystał całości przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie na rozprawie w dniu 6 lipca 2015 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że domaga się premii obliczonej według współczynnika 5%

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w wyniku zawartej umowy o dzieło nie doszło do nawiązania stosunku pracy. M. G. nie pozostawał pod kierownictwem spółki. Strona pozwana nie ingerowała bowiem w plany i organizację pracy powoda, a zainteresowana była wyłącznie osiągniętym efektem. Również zakres zadań w ramach zawartej umowy o dzieło znacząco różnił się od tego, ustalonego w ramach stosunku pracy. W związku z powyższym wskazywano, że w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 13 kwietnia 2013 r. nie łączyła stron umowa o pracę. Pozwana spółka zaprzeczała również, iż powodowi należne jest wynagrodzenie za pracę przekraczającą ustalony umową wymiar czasu pracy. Podnoszono, że od M. G. nie wymagano pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, powód nie zgłaszał nigdy, że świadczył pracę dłużej, a nadto nie wykazane zostało, w jakich datach świadczyć miał on pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Powoływano się przy tym na protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła po stronie spółki żadnych uchybień, również w zakresie przestrzegania czasu pracy przedstawicieli handlowych. Co do żądania w zakresie premii powołano się na fakt, iż zgodnie z treścią umowy ten składnik wynagrodzenia ma charakter uznaniowy, zatem niezasadne były twierdzenia powoda jakoby premia należała mu się automatycznie.

Dodatkowo w piśmie z dnia 17 lipca 2015 r. ustosunkowano się do pisma procesowego pełnomocnika powoda w zakresie rozszerzenia żądania pozwu i również wniesiono o oddalenie zgłoszonych roszczeń. Wyjaśniono, iż powodowi nie przysługiwała premia regulaminowa – łącząca strony umowa o pracę przewidywała wyłącznie możliwość

przyznania premii uznaniowej w przypadku spełnienia określonych warunków i podjęcia pozytywnej decyzji przez zarząd spółki.

Początkowo zakwestionowano również zasadność roszczenia w zakresie ekwiwalentu za urlop, podnosząc iż wszelkie należności z tego tytułu zostały uregulowane. Jednakże w kolejnym piśmie procesowym z dnia 24 września 2015r. pozwana spółka uznała w części żądanie w przedmiocie ekwiwalentu za urlop do kwoty 4056,52 zł brutto i przedłożyła dokumenty o spełnieniu świadczenia na rzecz powoda w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 14 stycznia 2013 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. i M. G. zawarli umowę o dzieło na okres od dnia 14 stycznia 2013 r. do dnia 13 kwietnia 2013 r. z wynagrodzeniem brutto w wysokości 7050,00 zł. Zgodnie z postanowieniami umowy M. G. zobowiązał się do pozyskiwania klientów z terenu S..

Dowód: umowa o dzieło nr (...) – k. 9.

W trakcie wykonywania umowy o dzieło M. G. wykonywał czynności właściwe dla zadań osoby zatrudnionej na stanowisku przedstawiciela handlowego. Nawiązywał on kontakty z nowymi klientami, tworzył bazę danych klientów zainteresowanych (...) spółki (...) i zapoznawał ich z ofertą, zawierał umowy sprzedaży. Ponadto składał w siedzibie oddziału sprawozdania z przebiegu pracy, jak również otrzymywał wskazówki i oceny co do jakości wykonanych czynności. Spółka (...) wyposażyła również go w niezbędne do wykonywania pracy narzędzia, tj. samochód służbowy, laptop i telefon.

Dowód: sprawozdanie z przebiegu pracy – k. 14-24, zeznania w charakterze strony M. G. – k. 235, zeznania świadka K. O. – k. 156-157.

W dniu 15 kwietnia 2013 r. pomiędzy tymi samymi stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem brutto w wysokości 3100,00 zł płatnym na koniec każdego miesiąca.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 r. – k. 10-12.

Następnie na mocy aneksu z dnia 1 czerwca 2013 r. wynagrodzenie brutto z tytułu zatrudnienia zostało podwyższone do kwoty 3250,00 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę nr (...) – k. 13, k. 12 akt osobowych.

M. G. pracował na stanowisku przedstawiciela handlowego w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w wymiarze przeciętnie 20 godzin tygodniowo, 4 godziny dziennie. Za dzień wolny od pracy ustalono wszystkie soboty.

Dowód: informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, k. 4 akt osobowych, zeznania w charakterze strony M. G. – k. 102v.

Do obowiązków pracowniczych M. G. należało m. in. wyszukiwanie nabywców zainteresowanych zakupem towarów znajdujących się w ofercie spółki, nawiązywanie kontaktów i zbieranie informacji handlowych od potencjalnych klientów, oferowanie towarów, prowadzenie prezentacji produktów, sporządzanie raportów z realizacji harmonogramu pracy. Zgodnie z postanowieniami umowy jako pracownik był również zobligowany do uczestnictwa w targach i wystawach regionalnych.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 r. – k. 10.

W dniach od 6 lipca 2013 r. do 7 lipca 2013 r. M. G. brał udział w targach, na których prezentował towary z oferty swojego pracodawcy. Nie otrzymał z tego tytułu dnia wolnego ani dodatkowego wynagrodzenia. Udział w targach nie miał charakteru dobrowolnego i wynikał z powierzonych pracownikowi obowiązków.

Dowód: zestawienie pracowników biorących udział w targach - k. 25, zeznania powoda M. G. – k. 102v, 235, zeznania K. O. – k. 157v, zeznania M. C. – k. 199.

Zgodnie z § 2 ust. 2-3 umowy o pracę pracownik mógł otrzymać kwartalną premię uznaniową w wysokości iloczynu wartości transakcji zysku netto z tytułu zawartych na skutek starań pracownika w okresie obowiązywania stosunku pracy i współczynnika od 2 do 5 %. Podstawą przyznania tej premii była pozytywna ocena pracownika, przy czym wymagane było, przekroczenie przez pracownika poziomu rocznej sprzedaży w wysokości 2.000.000 zł netto (co najmniej 500.000 zł w danym kwartale). Pracodawca mógł w danym kwartale zwiększyć, zmniejszyć lub zatrzymać wypłatę premii, biorąc pod uwagę okoliczności wskazane w ust. 6 § 2 umowy o pracę. Pracownik mógł również otrzymać roczną premię za własną sprzedaż części zamiennych oraz środków olejowo smarnych F. w wysokości 1-2% netto od wartości netto rocznej sprzedaży wymienionego asortymentu. Dodatkowo przewidziano w ust. 5 § 2 umowy roczną premię uznaniową, którą pracownik mógł otrzymać po osiągnięciu określonych progów sprzedaży. Spółka uregulowała zasady przyznawania premii w sposób jednolity dla wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 r. – k. 11, aneks do umowy o pracę z dnia 01.04.2004r. – k. 166, aneks do umowy o pracę z dnia 16.06.2009r. – k. 167, aneks do umowy o pracę z dnia 01.02.2010r. – k. 168, protokół kontroli PIP, k. 66-67.

M. G. nie otrzymał premii uznaniowej, o której mowa w § 2 ust. 2-3 umowy o pracę, za II i III kwartał roku 2013, gdyż jego roczna sprzedaż nie przekroczyła poziomu 2.000.000 zł, a ponadto nie zawarł żadnej transakcji w miesiącach: kwiecień 2013r., czerwiec – lipiec 2013r., wrzesień 2013r.

Bezsporne, a nadto dowód: oświadczenie prezesa zarządu (...) sp. z o.o. – k. 71, zeznania w charakterze strony M. G. – k. 236.

M. G. jako przedstawiciel handlowy pracował w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Sam organizował sobie pracę i składał sprawozdania w siedzibie oddziału pracodawcy zwykle raz w tygodniu. Cechą charakterystyczną przyjętego systemu było to, iż wykonywał on pracę nieregularnie, przy czym praca w dłuższym wymiarze jednego dnia mogła być rekompensowana krótszym wykonywaniem pracy w innym dniu, zaś składane przez pracownika raporty nie odzwierciedlały faktycznego czasu poświęconego pracy przez przedstawiciela handlowego. Brak było wydruków z systemu (...) zamontowanego w samochodzie używanym przez M. G. na potwierdzenie jego faktycznego czasu pracy z uwagi na krótki termin archiwizacji takich danych.

Dowód: oświadczenie prezesa zarządu (...) sp. z o.o. – k. 70, umowa z dostawcą usług (...) – k. 57-60, zeznania świadka K. O. – k. 157-158, zeznania świadka M. C. – k. 200.

W dniu 2 maja 2014 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. i M. G.

Dowód: świadectwo pracy – k. 2 akt osobowych.

W trakcie zatrudnienia M. G. korzystał z jednego dnia urlopu w roku 2013.

Dowód: wniosek urlopowy z dnia 30.04.2013r. – k. 258.

Po ustaniu stosunku pracy M. G. nie wypłacono od razu całości należnego świadczenia za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pracodawca wypłacił jedynie ekwiwalent za 52 godziny urlopu. W dniu 25 września 2015 r. pracodawca (...) sp. z o.o. przekazała powodowi na poczet tej należności kwotę netto 2.846,30 zł wraz z odsetkami od dnia 3 maja 2014 r. do dnia zapłaty (łącznie kwotę 3.256,33 zł).

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 2 akt osobowych, zestawienie wyliczenia ekwiwalentu urlopowego – k. 209, potwierdzenie przelewu – k. 210.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. G. zasługiwało na uwzględnienie w części.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powództwo o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c. istnienia w okresie od 14 stycznia 2013 do 13 kwietnia 2013 r. stosunku pracy pomiędzy M. G. a pozwanym (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. podlegało oddaleniu z poniżej podanych przyczyn.

Uwzględnienie powództwa zgodnie z art. 189 k.p.c. wymaga spełnienia dwóch podstawowych przesłanek, tj. istnienia interesu prawnego w żądaniu udzielenia ochrony prawnej przez wydanie wyroku ustalającego oraz istnienia bądź nieistnienia danego stosunku prawnego bądź prawa. Interes prawny w rozumieniu tego przepisu jest kategorią obiektywną i przejawia się w potrzebie prawnej uzyskania wyroku odpowiedniej treści, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Jednakże przyjmuje się, że brak jest interesu prawnego, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie (wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2010 r., IV CSK 453/09, LEX nr 578163; wyrok SA w Katowicach z dnia 28 września 2012 r., V ACa 415/12, LEX nr 1223195). W takich przypadkach ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa następuje wtedy przesłankowo.

Mając na uwadze zgłoszone przez powoda roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od 14 stycznia 2013 do 13 kwietnia 2013 r., a także o zasądzenie ekwiwalentu za urlop za ten okres i wynagrodzenia za pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy, jako roszczenia dalej idące eliminowały konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 k.p.c. Na gruncie niniejszej sprawy koniecznym jednak było poczynienie ustaleń co do istnienia bądź nieistnienia w powyższym okresie stosunku pracy pomiędzy stronami sporu, gdyż stanowiło to warunek konieczny do oceny żądań powoda. Z tych też względów samo powództwo o ustalenie istnienia w okresie od 14 stycznia 2013 do 13 kwietnia 2013 r. stosunku pracy podlegało oddaleniu, co nie wykluczało możliwości dokonania stosownych ustaleń w tym zakresie.

Przede wszystkim zauważyć należy, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zatrudnienie może być zatem wykonywane zarówno na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego), jak i w ramach stosunku pracy. Jednak pomimo iż decydujące znaczenie przypisać należy woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób łączącego je stosunku prawnego, nie można uznać, iż zamiar stron zawarcia umowy o dzieło i świadomość, że podpisana umowa została nazwana umową o dzieło, ma przesądzające znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia powoda w ramach stosunku cywilnoprawnego. O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje bowiem charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa.

Jeżeli zatem charakter łączącego strony stosunku prawnego, ocenianego przede wszystkim przez sposób jego wykonywania, wskazuje w przeważającej mierze na cechy właściwe dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., tj. wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. (wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98; wyrok SN z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98).

Przepis art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie

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

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało stwierdzić, że zawarcie przez strony umowy o dzieło nie oznacza, że mamy do czynienia ze stosunkiem prawnym o charakterze cywilnoprawnym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań powoda, zeznań świadka K. O. oraz przedłożonych przez powoda dokumentów w postaci sprawozdań z przebiegu pracy wynika, że stosunek łączący strony w spornym okresie czasu nosi cechy stosunku pracy.

W łączącym strony stosunku prawnym występował przede wszystkim wyraźny element podporządkowania. Podporządkowanie typu pracowniczego ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika.

Z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że powód świadczył pracę pod kierownictwem K. O. pełniącego funkcję dyrektora oddziału spółki (...). Był rozliczany z przepracowanego czasu pracy oraz z miejsc, do których się udawał w celu pozyskania klientów zainteresowanych zakupem towarów oferowanych przez spółkę. Podlegał on również kontroli ze strony kierownictwa co do sposobu wykonywania pracy. Składał w oddziale spółki cotygodniowe sprawozdania z przebiegu pracy, które podlegały stosownej analizie. Przekazywano mu uwagi i wytyczne co do prawidłowości wykonywanej pracy i działań, jakie powinien on podjąć w celu poprawy jej jakości. Zakres podporządkowania w okresie obowiązywania umowy o dzieło odpowiadał temu, jaki obowiązywał go w późniejszym okresie, gdy świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki w ramach stosunku pracy. Kontrola w tym zakresie była charakterystyczna dla kontroli pracowników zatrudnionych w charakterze przedstawiciela handlowego u tego pracodawcy. W sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego pozostają przy tym twierdzenia M. K., iż powód nie był zobligowany do składania powyższych sprawozdań – wszak oczywistym jest, iż pracownik nie będzie podejmował dodatkowych pracochłonnych czynności i zadań, które nie są od niego wymagane i nie przekładają się na dodatkowe wynagrodzenie. Nadto zauważyć należy, że w celu należytego wykonywania powierzonej pracy M. G. przechodził odpowiednie szkolenia, zaopatrzone go również w dostarczone przez pozwaną spółkę niezbędne do wykonywania pracy narzędzia, takie jak samochód służbowy, laptop czy telefon. W obliczu tak ustalonego stanu faktycznego Sąd uznał, iż praca wykonywana przez M. G. w okresie od 14 stycznia 2013r. do 13 kwietnia 2013 r. niewątpliwie nosiła cechy podporządkowania typu pracowniczego.

Wykonywana przez powoda praca miała charakter stały i ciągły. Istota ciągłości świadczenia pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138). Działania podejmowane przez powoda polegające na wykonywaniu od poniedziałku do piątku każdego tygodnia powtarzających się czynności polegających na odwiedzaniu klientów w miejscu ich zamieszkania celem prezentacji oferty i ewentualnie zawarcia umów sprzedaży niewątpliwie wskazują na ciągłość świadczenia pracy przez powoda.

W dalszej kolejności, stwierdzić należy, iż M. G. świadczył pracę osobiście. Należy mieć jednak na uwadze to, że osobisty charakter świadczenia usług nie jest cechą wyłączną stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22 poz. 718).

Wskazać ponadto należy, że praca świadczona przez M. G. w spornym okresie była wykonywana na rzecz i ryzyko strony pozwanej, albowiem gdyby powód nie świadczył pracy, pozwany nie osiągnąłby dochodów. Obciążały go również skutki niewłaściwego doboru pracownika i wszelkie straty wynikające z braku jego odpowiedniego przygotowania do pracy i nieefektywności. Wynagrodzenie powoda było zaś ustalone z góry i nie było uzależnione od szybkości i jakości wykonania.

Co ważniejsze przez cały okres pozostawania w stosunku prawnym z pozwaną spółką, najpierw w ramach umowy o dzieło, a następnie w ramach umowy o pracę, M. G. świadczył na rzecz pozwanej ten sam rodzaj pracy. Zakres jego obowiązków w okresie obowiązywania umowy o dzieło nie różnił się bowiem od zadań powierzonych mu w trakcie zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Miał również nawiązywać kontakty z nowymi klientami, zapoznawać ich z asortymentem oferowanym przez (...) sp. z o.o., a także zawierać miał w imieniu strony pozwanej stosowne umowy. Jedyną różnicą było to, iż po zawarciu umowy o pracę wymagano od niego osiągnięcia określonych efektów sprzedażowych narzuconych przez pracodawcę.

Oceniając charakter łączącej strony postępowania umowy nie należy pomijać przy tym faktu, iż zawarta w dniu 14 stycznia 2013r. umowa nie zawiera istotnych elementów cechujących umowę o dzieło. Umowa o dzieło jest umową rezultatu, co jest podstawową cechą odróżniającą ją od umowy o pracę. Konieczne jest, aby działania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu - w postaci materialnej(np. obraz, pomnik) bądź niematerialnej. Przede wszystkim jednak rezultat takiej umowy musi mieć charakter konkretny i sprawdzalny. Dzieło jest przy tym wytworem, który w momencie zawierania umowy nie istnieje, jednak jest w niej z góry przewidziany i określony w sposób umożliwiający jego późniejszą weryfikację (w szczególności przy użyciu jednostek metrycznych, przez porównanie z istniejącym wzorem, z wykorzystaniem planów, rysunków lub też przez opis). Przedmiot umowy o dzieło może zatem zostać określony w różny sposób, jednakże określenie to musi być na tyle precyzyjne, aby nie było wątpliwości, o jakie dzieło chodzi.

Tymczasem w niniejszej sprawie obowiązki określone jako pozyskiwanie klientów z terenu S. nie można traktować jako dzieła. Nie mają one charakteru konkretnego i sprawdzalnego, a tym bardziej nie można tak wskazanego obowiązku określać jako dzieło, które ma mieć przecież charakter samoistny, niepowtarzalny i odróżniający od innych funkcjonujących w obrocie. M. G. zobligowany był do podejmowania szeregu powtarzających się czynności, zmierzających do nawiązania kontaktów z potencjalnymi klientami, zapoznania ich z ofertą spółki, co wskazuje, iż strony umówiły się na wykonywanie zwykłej powtarzalnej pracy, a nie osiągnięcie precyzyjnie określonego dzieła.

Uwzględniając powyższe Sąd uznał, że łączący strony w okresie od dnia 14 stycznia 2013r. do dnia 13 kwietnia 2013r. stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Sąd nie znalazł jednak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda kwoty wynagrodzenia za pracę za okres od 14 stycznia 2013r. do dnia 13 kwietnia 2013r. z zastosowaniem podstawy wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 15 kwietnia 2013r. Ustalone w umowie o dzieło i wypłacone powodowi wynagrodzenie uznane zostało za stosowne, biorąc pod uwagę fakt, iż w tym okresie M. G. dopiero rozpoczął pracę na rzecz pozwanej spółki, nie mając w tej dziedzinie szerokiego doświadczenia. Wymagał przeszkolenia, aby móc efektywnie wykonywać pracę. Ustalona wysokość wynagrodzenia nie naruszała przy tym przepisów o wynagrodzeniu minimalnym. Z tego też względu powództwo w tym przedmiocie należało oddalić.

W zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że zgodnie z art. 151 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest 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. Chodzi tu przy tym o obowiązujące konkretnego pracownika normy. Przekroczenie tych norm jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba że do pracownika odnoszą się regulacje szczególne w zakresie normy, wymiaru i rozkładu czasu pracy. Jednakże chodzi tu o pracę faktycznie wykonywaną, zaś samo pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie zastępuje wymogu wykonywania pracy, w efekcie czego dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje (wyrok SN z dnia 10 listopada 2009, II PK 51/09, LEX nr 823595).

Odnosząc pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w razie nieokreślenia w umowie liczby godzin, po przekroczeniu której pracownik nabywa uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu nadgodzin zgodnie z treścią art. 151 § 5 k.p., pracownik ma prawo do takiego dodatku dopiero po przekroczeniu podstawowego dziennego wymiaru czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, zaś za pozostałe godziny przysługuje wyłącznie normalne wynagrodzenie.

W przypadku zadaniowego czasu pracy, który obowiązywał powoda, obowiązuje zasada, iż praca w godzinach przekraczających podstawową normę czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych. Ustalenie faktu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym dzienną normę jest jednak poważnie utrudnione, gdyż zgodnie z art. 129 § 4 pkt. 2 k.p. pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia rozkładu czasu pracy ani prowadzenia jego ewidencji (art. 149 § 2 k.p.). Dlatego też dochodząc dodatkowego wynagrodzenia pracownik musi wykazać, iż powierzone mu zadania przekraczały możliwości ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu należytej staranności

Odnosząc powyższe rozważania do zgłoszonych przez powoda roszczeń, Sąd uznał za zasadne żądanie w zakresie wynagrodzenia z tytułu uczestnictwa w targach w dniach od 6 lipca 2013 do 7 lipca 2013 r. Niewątpliwie w dniach tych M. G. w targach tych uczestniczył. Nie tylko pozostawał on w dyspozycji pracodawcy, ale również świadczył na jego rzecz pracę polegającą na obsłudze stoiska spółki na targach i prezentowaniu oferty. Z tego tytułu nie otrzymał on ani wynagrodzenia, ani też dnia wolnego, co potwierdzają zeznania nie tylko samego powoda, ale też świadka K. O.. Zauważyć należy, że zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych M. G. obowiązywał pięciodniowy tydzień pracy, zaś wszystkie soboty były wolne od pracy. Bez znaczenia jest tu fakt, iż zgłosił on żądania o przyznanie mu dnia wolnego, gdyż za wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponad obowiązujący powoda wymiar i rozkład czasu pracy, które nie zostało zrekompensowane dniem wolnym, powinno zostać wypłacone stosowne wynagrodzenie. Za sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznać należało twierdzenia M. K., iż udział w targach był dobrowolny, a nie obowiązkowy, gdyż trudno przyjąć, iż osoba niezobowiązana do tego będzie wykonywała na rzecz swojego pracodawcy darmową pracę w dniach dla niego wolnych. Z tych też powodów Sąd zasądził na rzecz powoda od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę 494,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu lipcu 2013r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

Przy ustaleniu kwoty należnej z tego tytułu Sąd oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego z dnia 10 lutego 2016r., uznając ją w tym zakresie za rzetelną, zgodną ze wskazaniami wiedzy i znajdującą oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Mając na uwadze fakt, iż w zawartej w dniu 15 kwietnia 2013r. umowie o pracę strony nie ustaliły dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawniałoby, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., przyznane wynagrodzenie ustalone zostało z pominięciem takiego dodatku, gdyż nie doszło do przekroczenia podstawowego czterdziestogodzinnego wymiaru czasu pracy w tygodniu. Dopiero bowiem gdyby ilość przepracowanych dodatkowo godzin przekraczały podstawowy wymiar czasu pracy określony dla pracownika zatrudnionego na pełnym etacie, powodowi należałby się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z tym żądanie w tym zakresie nie podlegało uwzględnieniu.

Jednocześnie w uznaniu Sądu żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach przekraczających dobowy wymiar czasu pracy okazało się bezzasadne. Powód w żaden sposób nie uwiarygodnił w tym zakresie swojego żądania, nie wskazał w jakich dniach i w jakim wymiarze przekroczenia czasu pracy miałby nastąpić. Na poparcie swoich twierdzeń nie przedstawił on żadnych dowodów. Należy však pamiętać, iż zgodnie z art. 6 k.c., obowiązek dowodowy spoczywa na stronie, która z danego faktu wywodzi skutki prawne, zaś stosownie do art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Istotne znaczenie miało również to, iż powód sam ustalał sobie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, trasy, kolejność i ilość odwiedzonych klientów, co mogło prowadzić do sytuacji, iż pracę wykonywaną ponad wymiar czasu pracy w jednym dniu mógł

rekompensować krótszym czasem pracy w innych dniach. Praktykę taką potwierdziły zeznania świadka M. C.. Powód nie wykazał by było inaczej, wbrew ciężącemu na nim obowiązkwowi wynikającemu z wyżej wskazanych przepisów prawa. Nadto, z zeznań przesłuchiwanego w charakterze powoda M. K. wynika, że powoda obowiązywał czterogodzinny czas pracy, a pracodawca nie wyrażał zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Z tych powodów żądanie w zakresie przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 14 stycznia 2013r. do dnia 31 lipca 2013r. podlegało oddaleniu.

W kwestii należnego powodowi ekwiwalentu za urlop w pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 152 § 1 i 2 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Wymiar czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika biorąc pod uwagę wymiar urlopu określony w § 1 art. 154 k.p., przy czym niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.).

Treść art. 171 § 1 k.p. wprowadza odstępstwo od wykorzystywania urlopu „w naturze”, stanowiąc, iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie jest zależne ani od sposobu, ani od przyczyn ustania stosunku pracy. Roszczenie o ekwiwalent powstaje w momencie zajścia tych zdarzeń i ciąży na pracodawcy, który zatrudniał pracownika. Szczegółowe zasady obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. (Dz.U. z 1997, Nr 2, poz. 14 ze zm.)

W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że M. G. nie wykorzystał w całości przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. W okresie zatrudnienia powód korzystał wyłącznie z jednego dnia należnego mu urlopu, zaś za pozostałą część należało mu wypłacić stosowne świadczenie. Uprawnienie powoda do tego świadczenia nabył z dniem rozwiązania stosunku pracy. Co więcej przyznane zostało przez stronę powodową, iż M. G. nie wypłacono całości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Ustalając wysokość należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd uwzględnił również to, iż w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 13 kwietnia 2013 r. strony postępowania łączył faktycznie stosunek pracy. W związku z tym na rzecz powoda należało zasądzić świadczenie za niewykorzystany urlop przysługujący również za ten okres.

Ustalając wysokość należnego powodowi świadczenia Sąd oparł się na obliczeniach zawartych w opinii z dnia 10 lutego 2016 r. sporządzonej przez biegłego sądowego w zakresie obliczania wynagrodzenia za pracę oraz sporządzonego w dniu 4 kwietnia 2016 r. pisma tegoż biegłego stanowiącego odpowiedź na zastrzeżenia do sporządzonej opinii. Sąd uznał bowiem, że ww. opinia pisemna spełnia wymogi fachowości, rzetelności i logiczności. Jest zupełna i wyczerpująca, a nadto w czytelny sposób przedstawia tok rozumowania biegłego, co umożliwia Sądowi dokonanie kontroli prawidłowości opinii z punktu widzenia wymagań logiki i zasad doświadczenia życiowego.

Z tych też powodów Sąd podzielił pogląd wyrażony w opinii, że powodowi przysługiwał urlop w wymiarze 9 dni za okres od 14 stycznia 2013 r. do 13 kwietnia 2014 r. (zastrzec przy tym należy, że omyłka w opinii biegłego w zakresie podanego okresu, tj. od 13 stycznia 2013 r. do 14 kwietnia 2014 r. nie ma w tym przypadku wpływu na ustalenie prawidłowości wymiaru należnego powodowi urlopu za ten okres). Nadto M. G. przysługiwał za okres od 15 kwietnia 2013r. do 2 maja 2014 r. urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni, tj. 9 dni w roku 2013 oraz 6 dni w roku 2014r. Ustalając ten wymiar biegły wziął pod uwagę obowiązujący powoda wymiar 1/2 czasu pracy, przyjmując w efekcie, że przysługiwałby mu w roku kalendarzowym urlop w wymiarze 13 dni i na tej podstawie dokonał stosownych ustaleń. Uwzględniając współczynnik dla ustalenia ekwiwalentu za urlop wynikający z cytowanego powyżej rozporządzenia, fakt, iż wypłacony został ekwiwalent za 52 godziny oraz dzień urlopu wypoczynkowego (tj. 4 godziny, których świadczenia zgodnie z umową o pracę zobowiązany był powód w dniu urlopu) ustalono ostatecznie, że z tytułu niewykorzystanego urlopu

wypoczynkowego należnego za okres od 14 stycznia 2013 r. do 2 maja 2014 r. powodowi przysługuje świadczenie brutto w wysokości 5.280,88 zł.

Mając na uwadze fakt, iż strona pozwana uwzględniając częściowo żądanie M. G. wypłaciła mu w toku postępowania tytułem należnego ekwiwalentu za urlop kwotę 2.846,34 zł netto, co stanowiło 4.056,52 zł brutto, należało na rzecz powoda zasądzić pozostałą część należnego mu świadczenia pieniężnego, tj. kwotę 1.224,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 3 maja 2014 r. do dnia zapłaty, co Sąd uczynił w punkcie drugim sentencji wyroku.

W związku z tym, iż prawo do ekwiwalentu powód nabył z chwilą ustania stosunku pracy z pracodawcą (...) sp. z o.o. to dopiero od dnia następnego, to jest od dnia 3 maja 2014 roku strona pozwana była w opóźnieniu w spełnieniu tego świadczenia. Oznacza to, iż dopiero od tej daty należało naliczać odsetki ustawowe od przyznanego świadczenia, a nie jak żądał tego powód – od dnia 1 sierpnia 2013r. W tej dacie powód nadal pozostawał jeszcze w zatrudnieniu i w związku z tym nie nabył prawa do ekwiwalentu. Z tych powodów żądanie w zakresie odsetek od dnia 1 sierpnia 2013 do dnia 2 maja 2014 r. podlegało oddaleniu.

Kolejną kwestią sporną było w niniejszej sprawie ustalenie rodzaju i zasad przyznawania premii wypłacanej przez pracodawcę. Charakter prawny świadczeń zwanych w niniejszej sprawie premią regulaminową i premią uznaniową należy określać według treści warunków, od których uzależnione jest nabycie do niego prawa, a nie według użytej nazwy. Wpłata premii regulaminowej powinna być związana ze spełnieniem z góry określonych i obiektywnie weryfikowalnych kryteriów ustalonych w stosownych dokumentach, np. w regulaminie wynagradzania czy umowie o pracę, w efekcie czego pracownik niejako automatycznie nabywa prawo do takiego świadczenia. Przyznanie pracownikowi premii uznaniowej (nagrody) zależne jest zaś jedynie od oceny jego pracy przez pracodawcę, a nie od skonkretyzowanego i zobiektywizowanego wskaźnika premiowego. Zaznaczyć przy tym należy, iż spełnienie warunków do nabycia premii regulaminowej powoduje powstanie po stronie pracownika stosownego roszczenia względem pracodawcy, zaś w przed przyznaniem premii uznaniowej pracownik nie ma żadnego roszczenia. Roszczenie pracownika w tym drugim przypadku może powstać dopiero wówczas, gdy podjęta zostanie decyzja o przyznaniu tego uznaniowego elementu wynagrodzenia, które następnie nie zostanie wypłacone.

W niniejszej sprawie nie można było uznać, iż premie określone przez pracodawcę w umowie o pracę mają charakter premii regulaminowych. Kryteria określone w tym dokumencie dość precyzyjnie określają jedynie zasady ustalania wysokości takiej premii w przypadku jej przyznania. Nie precyzują jednak w sposób dostatecznie konkretny warunków, których spełnienie decydować będzie o przyznaniu takiego świadczenia.

W przypadku premii określonej w § 2 ust. 2 i 3 umowy o pracę wskazać należy, że osiągnięcie określonego poziomu sprzedaży w wysokości 2.000.000 zł netto nie stanowi podstawy do wypłaty premii, a jedynie stanowi przyczynek dla pracodawcy do rozważenia przyznania kwartalnej premii. Rozstrzygająca w zakresie jej zasadności i wysokości jest wyłącznie wola pracodawcy, w tym przypadku zarządu spółki, który może takie świadczenie przyznać, dokonując oceny pracownika pod względem m.in. jego zaangażowania i sumienności. Również w zakresie premii rocznej za własną sprzedaż części zamiennych oraz środków olejowo smarnych umowa o pracę stwierdza jedynie możliwy pułap przyznanej z tego tytułu premii, nie konkretyzując ostatecznie, jakie czynniki – poza wolą pracodawcy – rozstrzygać będą o przyznaniu tego elementu wynagrodzenia (np. osiągnięcie określonego poziomu sprzedaży tych produktów).

Sąd uznał, iż w umowie o pracę nie określono w sposób zobiektywizowany i weryfikowalny przesłanek nabycia określonych w niej premii, co rozstrzyga, iż w tym przypadku mamy do czynienia ze świadczeniem o charakterze uznaniowym, którego przyznanie zależny wyłącznie od oceny pracownika dokonanej przez pracodawcę. Wyłącznie na marginesie wskazać należy, że powód M. G. nie osiągnął poziomu sprzedaży określonego w umowie o pracę, który skutkować mógłby domaganiem się premii w wysokości 2-5% zysku netto ze sprzedaży.

Także żądanie powoda dotyczące zasądzenia wynikającej z ustnego porozumienia kwoty tytułem premii regulaminowej w związku z przekroczeniem poziomu sprzedaży 1.000.000 zł należało uznać za nieuzasadnione. Żadne przedłożone w toku postępowania dokumenty, takie jak regulamin wynagradzania czy umowa o pracę, nie precyzują zasad wypłaty tego rodzaju świadczenia, co pozwoliłoby na powiązanie zasadności roszczenia ze spełnieniem ściśle

określonych warunków, w tym przypadku określonego pułapu sprzedaży. W związku z tym świadczenie takie tym bardziej należało uznać za świadczenie o charakterze uznaniowym, przyznanie którego uzależnione było wyłącznie od woli pracodawcy. Uznaniowy charakter takiego składnika wynagrodzenia potwierdził również świadek M. C., który podawał, iż zdarzało się, iż uzyskiwał od pracodawcy premie, nawet gdy nie osiągnął ustalonego pułapu sprzedaży, wskazując, iż wypłata należności pracowniczych w tym zakresie uzależniona była wyłącznie od pracodawcy, a nie wynikała z obiektywnie określonych kryteriów, co byłoby charakterystyczne dla premii regulaminowej.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz na zeznaniach świadków K. O. i M. C., a także częściowych zeznań powoda M. G. i przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej M. K.. Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, gdyż były spójne i miarodajne. Obaj świadkowie w sposób jasny i konkretny przedstawili sytuację w zakresie okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w spółce (...).

Sąd uznał również za wiarygodną sporządzoną w sprawie opinię biegłego z zakresu ustalania wynagrodzenia za pracę, bowiem opinia ta jest jasna, jednoznaczna i jako taka nie budzi wątpliwości.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. K. przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej w zakresie, w jakim twierdził on, iż zakres czynności w ramach umowy o dzieło znacząco różnił się od zadań wykonywanych później w ramach umowy o pracę. M. K. sam przyznał, że powód miał za zadanie pozyskiwanie nowych klientów, a także odwiedzał ich w celu prezentowania oferty asortymentowej spółki i zawierał z nimi umowy w imieniu spółki. Z przebiegu wykonywanej pracy składał stosowne sprawozdania. Nie uznano przy tym za wiarygodne twierdzeń, że M. G. nie był zobligowany do składania takich sprawozdań. Szczegółowość adnotacji poczynionych na przedłożonych do akt sprawy sprawozdań z przebiegu pracy wskazuje, że M. G. podlegał kontroli i kierownictwu ze strony przedstawicieli spółki w tym zakresie. Był bowiem rozliczany z zakresu wykonywanych zadań oraz uzyskiwał wskazówki co do niezbędnych działań zmierzających do intensyfikacji jego pracy. Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują przyjąć, iż pracownik nie wykonywałby dodatkowych czasochłonnych zadań, do których nie byłby zobligowany poleceniem służbowym. Z tych też powodów Sąd uznał za bezpodstawne twierdzenia strony pozwanej, iż zakres pracy wykonywanej przez M. G. nie pokrywał się z zadaniami wykonywanymi już w ramach stosunku pracy.

Sąd nie przyznał również waloru wiarygodności oświadczeniom M. K. jakoby udział w targach miał charakter dobrowolny, że stanowiły one element mobilizujący dla przedstawicieli handlowych. Twierdzenia takie pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków K. O. i M. C., a także z zeznaniami powoda, które w tym zakresie są logiczne i spójne wzajemnie, a nie mieli jednocześnie powodu, aby w tej materii składać zeznania wyłącznie na korzyść powoda.

Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom M. G. w zakresie, w jakim wskazywał o przysługującej mu z tytułu zatrudnienia premii regulaminowej. Twierdzenia takie pozostają w oczywistej sprzeczności z treścią przedłożonej umowy o pracę, a także z zeznaniami świadka M. C., który potwierdził, iż wypłacana premia uzależniona była od uznania pracodawcy. Ponadto nie uwzględniono również tej części zeznań powoda, w której wskazywał on na pracę ponad ustalony umową o pracę wymiar czasu. Przedstawione przez świadków K. O. oraz M. C., a także M. K., zasady pracy przedstawicieli handlowych wskazują, iż nie można było przyjąć, iż M. G. przekraczał przeciętny obowiązujący go wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Nie przedłożono przy tym innych dowodów, które skutecznie potwierdzałyby, iż doszło do naruszenia przepisów o czasie pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd uznał zeznania świadka R. T., gdyż nie posiadał on wiedzy na temat istotnych okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Potwierdził on jedynie okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy nim a spółką (...) na zakup maszyny rolniczej i przyczynienia się M. G. do zawarcie umowy.

Sąd pominął wnioski dowodowe pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. S. i świadka K. P., gdyż wnioski te były spóźnione, zgłoszone 13 miesięcy po wniesieniu pozwu.

W efekcie rozpoznania sprawy Sąd zasądził od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda M. G. w punkcie pierwszym i drugim części dyspozytywnej wyroku świadczenia tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2013r. oraz tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości wskazanej we powyżej. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie czwartym i piątym części dyspozytywnej wyroku, Sąd, działając w oparciu o treść art. 100 k.p.c. postanowił rozdzielić koszty te stosunkowo. Biorąc pod uwagę wysokość zasądzonych na rzecz powoda roszczeń, stwierdzić należało, że powód wygrał sprawę w 4,7%, zaś pozwany w 95,3%, a nadto w całości w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490 ze zm.) oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461 ze zm.). Z uwagi na powyższe Sąd zasądził tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego od pozwanego na rzecz powoda kwotę 84,60 zł (ustaloną jako iloczyn 4,7% i kwoty 1800 należnej tytułem zastępstwa procesowego w sprawie o wynagrodzenie) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1775,40 zł (na którą składała się suma kwoty 60 zł tytułem zastępstwa w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy i iloczynu 95,3% i kwoty 1800 zł należnej tytułem zastępstwa procesowego w sprawie o wynagrodzenie).

Jednocześnie na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał wyrokowi w punktach pierwszym i drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.250 zł, o czym orzeczono w punkcie 6 części dyspozytywnej wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego