

Sygn. akt V Pa 59/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Marzena Głuchowska SSO Romuald Kompanowski
Protokolant:	st.sekr.sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2014r. w Kaliszu

apelacji pozwanego W. K.prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą PHU (...)w K., pozwanego E. K. właściciela Gospodarstwa (...)w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 sierpnia 2014 r. sygn. akt IV P 58/12

w sprawie z powództwa **J. K.**

przeciwko **W. K.prowadząca działalność gospodarczą pod firmą PHU (...)w K., E. K. właścicielowi Gospodarstwa (...)w K.**

o wynagrodzenie za pracę i diety

uchyla pkt 1, 2, 6, 7 zaskarżonego wyroku i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Powód J. K.wystąpił z pozwem przeciwko E. K. prowadzącemu Gospodarstwo (...)w K.oraz W. K.prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...)w K.o zapłatę od każdego z pozwanych wynagrodzenia za pracę w kwocie po 3.190 zł, kwot po 1.080 zł z tytułu niewypłaconych diet i po 2.152,50 zł z tytułu nie odprowadzonych składek na fundusz pracy.

W uzasadnieniu żądania powód podniósł, że będąc pracownikiem pozwanych, zatrudnionym jako magazynier sprzedawca, nie otrzymał należnych mu diet, mimo ich wykazywania, ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie odprowadzano też składek na fundusz pracy przez co pozbawiony został prawa do zasiłku dla bezrobotnych po zaprzestaniu pracy u pozwanych.

Pozwani E. K. i W. K. wniesli o oddalenie powództwa podnosząc, że powód otrzymał wszelkie należności z tytułu świadczenia pracy natomiast nie jest on wierzycielem jakichkolwiek świadczeń z tytułu odprowadzania składek na fundusz pracy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2014 r. zasądził od obu pozwanych na rzecz powoda kwoty po 224,50 zł, z tytułu diet, oraz kwoty po 284,91 zł, tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 02.02.2012 r. do dnia zapłaty.

Powyższy wyrok oparty został na następującym stanie faktycznym :

Powód J. K. był zatrudniony u W. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) w K. w wymiarze 1/2 etatu w okresie od 01.11.2008 r. do 31.03.2009 r., jako magazynier sprzedawca w punkcie handlowym usytuowanym na terenie giełdy owocowo warzywnej we W., za wynagrodzeniem 563 złote miesięcznie. Punkt ten mieścił się w kontenerze mieszkalno-gospodarczo-handlowym. Powód w kontenerze mieszkał oraz pracował. E. K. jest synem W. K. i jest rolnikiem. Pracę u E. K. w Gospodarstwie (...) w K. podjął w oparciu o umowę o pracę w dniu 10.09.2008 r. Do 31.10.2008 r. oraz w okresie od 01.04.2009 r. do 31.05.2009 r. powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w okresie od 01.11.2008 r. do 31.03.2009 r. powód pracował na 1/2 etatu. Powód wykonywał obowiązki pracownika magazynowego i magazyniera-sprzedawcy. Od 01.09.2008 r. powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy we W. za wynagrodzeniem 1.126 zł. Od 01.11.2008 r. powód pracował na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 563 zł. Od 01.01.2009 r. powód zarabiał na 1/2 etatu 638 zł. Pracodawcy prowadzili harmonogram pracy z listami obecności. W tych dokumentach wpisywano ilość przepracowanych godzin i czas pracy. Powód z powodu pracy we W. miał dodatkowo otrzymywać diety. Umowa w tym zakresie była ustna. Pracodawcy wypłacali należności z tego tytułu. Powód nie miał rozgraniczzonego czasu pracy z tytułu pracy u W. K. i E. K.. Osoby te prowadziły odrębne działalności gospodarcze. Powód w jednym czasie pracy handlował towarami pozwanego jak i pozwanej. E. K. sprzedawał kwaszoną kapustę i ogórki natomiast W. K. – sałatki, surówki. Powód pracował na tygodniowe zmiany. Tydzień pracy i tydzień wolnego. Jego zmiennikiem był L. K. i T. Ż.. Przez pewien czas wraz z powodem pracował J. P. (1). Zdaniem powoda pracował on 24 godziny na dobę a w okresie pracy z J. P. – 16 godzin na dobę. Powód uzasadniał to tym, że przebywając w kontenerze był dostępny przez cały czas dla klientów. O każdej porze dnia i nocy. W okresie od listopada do kwietnia było więcej pracy niż w pozostałym okresie. W okresie zwiększonej podaży dostawa towaru była dwa razy w tygodniu. Jedna dostawa, czwartkowa była większa. Rozładunek trwał 2-3 godziny w zależności od ilości towaru. Dostawy prawie zawsze były w godzinach popołudniowych. W okresie „letnim” rozładunek trwał około godziny czasu. Ruch na giełdzie (...) w punkcie pozwanych nie był duży, większy był w Ł.. Największe nasilenie było w godzinach 5.00-10.00 (poniedziałek-piątek), w soboty ruchu rano nie było.

W niedziele był ruch w godzinach popołudniowych, ale niewielki. Klienci w nocy zdarzali się sporadycznie lub wcale. Pracownik miał czas dla siebie i mógł też określić czas pracy. Powód został zatrudniony na miejsce I. P., która powróciła do pracy po odejściu powoda. Po powrocie do pracy stwierdziła spadek ilości klientów i obrotów o połowę w stosunku do pierwszego okresu jej zatrudnienia. Zdaniem tego pracownika, poprzednicy tj. K. i K. nie dbali o klientów. Według tego pracownika w okresie zimowym praca trwała 10-12 godzin a w letnim o 2-3 godziny krócej.

Powód nie sygnalizował pracodawcy, że pracuje ponad normę. Powód miał pracować według harmonogramu. Według opinii biegłego, który dokonał rozliczenia czasu pracy powoda pracodawcy wyliczyli diety według harmonogramów w kwocie mniejszej od należnej o 449 zł. Powodowi nie wypłacono też wynagrodzenia za pracę ponad normę czasu pracy w kwocie 569,93 zł. Powód po zakończeniu pracy u pozwanych w dniu 4.03.2010 zarejestrował się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Urząd ten wydał decyzję odmawiającą powodowi prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Podstawą wydania takiej decyzji było między innymi oświadczenie powoda, że nie zarabiał w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w Urzędzie Pracy minimalnego wynagrodzenia za pracę (był zatrudniony w okresie od 01.06.2009 r. do 23.01.2010 r. u Z. K. na 1/2 etatu). Powód nie odwoływał się od tej decyzji.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, przesłuchanych w sprawie świadków oraz załączonych dokumentów, w szczególności akt osobowych, harmonogramów pracy, list płacowych, dokumentów PIP, ZUS i PUP.

Zdaniem sądu postępowanie dowodowe wykazało, że powód równocześnie świadczył pracę u dwóch pracodawców. Taka sytuacja jest niedopuszczalna, dlatego też dla rozliczeń należało potraktować pozwanych jako jednego pracodawcę. Powód nie miał rozdzielonego czasu pracy na obu pracodawców. Zdaniem sądu najwłaściwszym rozwiązaniem dla wyliczenia niedopłaty wynagrodzenia za pracę jest przyjęcie, że powód pracował jak w sporządzonych harmonogramach. Wpisano w nich obecność pracownika w pracy w określonych godzinach, podano ilość godzin pracy. Dokumenty te sporządzano w okresie zatrudnienia i były znane obu stronom stosunku pracy. Nie były wtedy przez nikogo kwestionowane. Należy przyjąć, że powód nie był tak przemęczony pracą jak to w swych zeznaniach przedstawia. Z zeznań innych pracowników zatrudnionych we W. wynika, że można było ustalić własne godziny pracy, wynika też z nich w jakich godzinach był ruch na giełdzie i w których godzinach pojawiali się klienci. Z zeznań tych wynika, że powód pracował mniej więcej w czasie podanym w harmonogramie. Natomiast do zeznań świadka L. K. należy podejść z dużą ostrożnością albowiem wystąpił on z własnym pozwem przeciwko pozwanym. Jest więc zainteresowany aby przedstawić czas pracy jako bardzo napięty.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawcy naliczali też diety, mimo że nie byli do tego zobowiązani. Z umowy o pracę wynika bowiem miejsce świadczenia pracy określone jako W.. Jednakże pracodawca zdecydował się na naliczanie i wypłatę diet. Dlatego też powodowi jest ona należna. Biegły sądowy wyliczył również kwotę niewypłaconych diet. Sąd uznał, że wyliczenia biegłego są prawidłowe i swe rozstrzygnięcie oparł na tych wyliczeniach, dokonując jednak podziału wyliczonych kwot w ten sposób, że od każdego z pozwanych zasądził połowę kwoty wyliczonej przez biegłego.

Nie ma rozgraniczenia czasu pracy między pozwanych, a ich odpowiedzialność nie może być solidarna wobec powoda, bo wynika z odmiennych stosunków prawnych. Brak więc, według sądu podstaw do zasądzenia kwot wyższych niż wyliczone przez biegłego, tym samym kwot podanych w pozwie. Brak też podstaw do zasądzenia na rzecz powoda jakiegokolwiek kwoty z tytułu nie uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W piśmie PUP jest podana informacja o przyczynie odmowy zasiłku. Powód pracował jeszcze u Z. K., po zakończeniu pracy u pozwanych, na 1/2 etatu i nie spełniał przesłanek do uzyskania zasiłku. Liczy się okres 18 miesięcy przed rejestracją w PUP. Brak podstaw do przyjęcia odpowiedzialności pozwanych za brak wypłaty zasiłku. Powód nie skarżył decyzji PUP.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 80 kodeksu pracy, w myśl którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną i powinno być ustalone zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie pracy.

W oparciu o wyrok Sądu Najwyższego z 13.03.2012 II PK 170/11, uznał, że pracodawcą pracownika w jednym czasie może być tylko jeden podmiot określony w art. 3 kodeksu pracy. Po stronie zatrudniającej nie może występować wielość pracodawców. To orzeczenie w ocenie sądu przesądziło o sposobie rozstrzygnięcia sprawy. Powód pracował w jednym czasie (w te same dni i w tych samych godzinach) na rzecz dwóch pracodawców, z którymi wiązała go umowa o pracę. Powód nie miał żadnego rozliczenia godzin, które miał poświęcać konkretnemu pracodawcy. Przez cały czas sprzedawał towary obu pozwanych, choć z przewagą towarów pozwanego E. K.. Dlatego też wyliczenia biegłego musiały być wykonane tak, jakby powód był zatrudniony w jednym stosunku pracy. Wynik wyliczeń należało podzielić po równo na obu pozwanych. Zarówno chodzi tu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jak i o diety. Pracodawcy zobowiązali się dobrowolnie płacić to świadczenie, dlatego też nie można powoda go pozbawić tylko dlatego, że po czasie pracodawca stwierdził, że nie musiał ich płacić. Zasadą jest wolność umów. Takie postanowienie nie może być uznane jako niezgodne z prawem czy zasadami współżycia społecznego. Dlatego też Sąd podjął decyzje o zasądzeniu tych świadczeń przyjmując, że czas pracy powoda wynika z harmonogramów pracy sporządzanych w okresie zatrudnienia powoda, które były znane obu stronom i wcześniej nie były przez nie negowane. Brak więc podstaw do zasądzenia powodowi wyższych kwot co prowadziło do oddalenia jego roszczenia przewyższającego kwoty z wyroku. Dotyczy to też świadczeń związanych z pozbawieniem powoda prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Powód nie spełnił przesłanek do uzyskania zasiłku ale nie z winy pozwanych. Z uwagi na dwa stosunki pracy Sąd uznał, iż każdy z pozwanych winien uiścić połowę wyliczonych przez biegłego kwot.

Ponieważ roszczenie powoda było zasadne co do zasady, mimo, że powód uległ znacznie pozwanym co do wysokości zasądzonych kwot, sąd nie obciążył powoda kosztami postępowania na podstawie art.102 k.p.c. Niewielkimi natomiast

kosztami postępowania, uzależnionymi od wielkości kwot zasądzonych, obciążył natomiast pozwanych. Pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477/2 § 1 k. p. c.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wnieśli pozwani, zaskarżając wyrok w części uwzględniającej powództwo tj. co do punktów 1 i 2 jak również w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach co mimo braku wyraźnego wskazania w petitum apelacji wynika z jej treści. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucili:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na :

- ustaleniu, że strony zawarły ustne umowy o wypłacaniu powodowi diet,
- pominięciu przedawnienia części roszczenia powoda,
- przyjęciu, że pozwani są dla powoda jednym pracodawcą,

2. pominięcie istotnych w sprawie dowodów – aneksów do Regulaminu pracy, wprowadzających równoważny system czasu pracy u pozwanych i w konsekwencji ustalenie niewłaściwej ilości godzin nadliczbowych.

Wobec powyższego wnosili o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości w stosunku do każdego z pozwanych oraz przyznanie im kosztów postępowania, w tym postępowania apelacyjnego według norm przepisanych;

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kaliszu do ponownego rozpoznania.

Powód w odpowiedzi na apelację wnosił o oddalenie apelacji pozwanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie chociażby z tej, przyczyny, że pozwani w piśmie procesowym z dnia 5 listopada 2013 r. podnieśli zarzut przedawnienia części roszczeń powoda, który został pominięty przez Sąd Rejonowy przy rozpoznawaniu zgłoszonych przez powoda roszczeń. Na pominięcie tego zarzutu wskazuje brak jakiegokolwiek odniesienia się do tego zarzutu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W świetle podniesionego przez pozwanych zarzutu przedawnienia Sąd Rejonowy winien ustalić czy zarzut ten jest uzasadniony i czy roszczenie powoda uległo przedawnieniu oraz w jakiej części. Należy przy tym zauważyć, że strona pozwana przy doręczaniu jej pozwu i zobowiązaniu do złożenia odpowiedzi na pozew miała tylko określony 7 dniowy termin na jej złożenie bez stosownego pouczenia o treści § 6 art. 207 k.p.c. jak wymaga tego § 5 art. 207 k.p.c. Poza tym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie ma w tym zakresie żadnego odniesienia się do ewentualnie spóźnionych wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę pozwaną co uniemożliwia instancyjną kontrolę w powyższym zakresie.

Ponadto uszła uwadze Sądu Rejonowego podnoszona przez pozwanych okoliczność, że w drodze aneksów do obowiązujących u pozwanych Regulaminów Pracy wprowadzony został przez pracodawców równoważny system czasu pracy. W związku z tym okoliczność ta podlegała badaniu sądu i wymagała ustalenia w jakim systemie czasu pracy powód pracę świadczył. Okoliczność ta nie pozostaje bowiem bez znaczenia dla ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, za które dochodzi on wynagrodzenia od pozwanych. Pozwani wskazywali też na czteromiesięczny okres rozliczeniowy. Okoliczność ta również nie została wyjaśniona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, a w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie zostało w żaden sposób podane dlaczego sąd zlecając wydanie opinii biegłemu polecił uwzględnienie przy jej wydawaniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego.

W związku z tym stwierdzić należy, że sąd pierwszej instancji zaniechał zbadania zarzutów merytorycznych przeciwstawionych zgłoszonym przez powoda roszczeniom z tytułu diet jak i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie poglądów dominujących w doktrynie i orzecznictwie przyjąć należy, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Do takich zaś zarzutów zaliczyć należy m.in. podniesiony przez pozwanych zarzut przedawnienia.

Poza tym sąd I instancji wyszedł z błędnego w ocenie sadu odwoławczego założenia, że pozwani byli dla powoda jednym pracodawcą. Przywołany przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego z 13.03.2012 r., II PK 170/11, dotyczy zupełnie innej sytuacji i w związku z tym przywołany w nim pogląd nie jest adekwatny do okoliczności przedmiotowej sprawy.

Powód był przecież zatrudniony u dwóch różnych pracodawców w różnych wymiarach i nie służyło to obejścia prawa. Wykonywał prace na rzecz każdego z nich, tyle tylko, że świadczył ją za zgodą swoich pracodawców w tym samym czasie.

W praktyce zdarza się, że w wyniku porozumienia kilku pracodawców zostaje przez nich zatrudniony jeden pracownik, który ma świadczyć pracę w miejscu i czasie wspólnie przez nich uzgodnionym. Pomimo zgody pracodawców na wykonywanie pracy w tym samym miejscu i czasie na ich rzecz nie mamy do czynienia z jednym stosunkiem pracy lecz z tyloma stosunkami pracy ilu jest pracodawców, z którymi stosunek pracy został zawarty. W praktyce praca może być świadczona w ramach zadaniowego czasu pracy, w którym pracownik sam ustala swój rozkład czasu pracy, a pracodawcy nie interesuje w jakim czasie pracownik wykonał powierzone zadania, ale czy je zrealizował.

Możliwość równoległej realizacji dwóch zatrudnień w ramach tej samej normy czasu pracy przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 lutego 1978r., I PZP 2/78 stwierdzając, że okoliczność świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy nie kolidującej z charakterem zatrudnienia pozostaje bez znaczenia przy dochodzeniu przez pracownika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W takim przypadku każdy pracodawca powinien traktować czas, w którym pracownik pracuje w zakresie wymiaru i rozkładu czasu pracy, jako czas pozostający do jego dyspozycji i tak też ten czas rozliczać. Dlatego też przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że pozwani są dla powoda jednym pracodawcą na potrzeby wyliczenia przez biegłego dochodzonych należności nie można uznać za prawidłowe.

Zarzut sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na ustaleniu, że strony zawarły ustne umowy o wypłacaniu powodowi diet również jest uzasadniony, gdyż z zebranego w sprawie materiału a w szczególności z zeznań powoda okoliczność ta absolutnie nie wynika.

Stwierdzone powyżej nieprawidłowości oraz braki skutkują przyjęciem nierozpoznania istoty sprawy, co prowadzi do uchylenia na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy w tym zakresie sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem mu na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za instancje odwoławczą.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy rzeczą Sądu I instancji będzie odniesienie się do podniesionych przez stronę pozwaną zarzutów w tym zarzutu przedawnienia roszczeń powoda. Wyjaśnienia wymaga też czy strony wzięła ustna umowa w zakresie diet gdyż zebrany w sprawie materiał nie daje do podstaw do poczynienia stanowczych ustaleń w tym zakresie czy też świadczenie to było przyznane i wypłacane powodowi przez pozwanych w związku z błędnym przekonaniem, że pracownik powinien je otrzymywać. Należy mieć przy tym na uwadze, że pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenie do wynagrodzenia a takim są diety nawet jeżeli nie jest zobowiązany do ich wypłaty z tytułu podróży służbowej.