

Sygn. akt VII P 367/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Monika Klimczewska, Maciej Szyłman
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko A. H.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Monika Klimczewska SSR Piotr Pawlak Maciej Szyłman

Sygn. akt VII P 367/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 10 lipca 2017 r. M. K. wystąpił przeciwko A. H. z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, żądając ustalenia przez Sąd, iż powód był zatrudniony u pozwanego w firmie Hurtowni (...). (...) i (...) w B., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego od 23 września 2014 r. do 18 kwietnia 2017 r., rozwożąc towar samochodem służbowym. Powód podał, że strony ustaliły warunki zatrudnienia i wynagrodzenia – 8 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu za 2.000,00 zł miesięcznie. Powód podkreślił, że pozwany nigdy nie sporządził umowy o pracę, mimo wielokrotnych zapewnień. Powód wskazał, że za pracę w soboty i nadgodziny nigdy nie otrzymał dni wolnych ani ekwiwalentu, nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

W odpowiedzi na pozew A. H. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując w uzasadnieniu, iż łączyła go z powodem umowa o dzieło, a roszczenie powoda nie ma podstaw faktycznych ani prawnych. Pozwany podkreślił, że powód

wyraził zgodę na wykonywanie zadań i czynności doraźnych, wynikających z potrzeb firmy, przez co raz w tygodniu dostarczał towar, lecz średnio wykonywał zadania w wymiarze 4-6 godzin.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. K. poszukując pracy dowiedział się od znajomego, że jego pracodawca – pozwany A. H. poszukuje pracownika. Pierwotnie powód myślał, że będzie pracował jako magazynier, lecz na miejscu dowiedział się, że będzie wykonywał sporadyczne kursy z towarem do sklepów. Strony nie rozmawiały o zawarciu formalnej umowy. Mimo chwilowego zamiaru, pozwany nie zdecydował się na zawarcie z powodem umowy o pracę. Powód od 23 września 2014 r. rozpoczął współpracę z pozwanym. Strony nie ustaliły, aby ich współpraca była oparta o konkretną umowę, była to umowa ustna nienazwana, bowiem różny była charakter zadań zleczanych powodowi – od napraw, po kursy z towarem. Powód przychodząc do firmy pozwanego nie miał obowiązku zaznaczania swojej obecności, nie miał ustalonych stałych tras i godzin pracy, bowiem wszystko, jak ustaliły strony, miało zależeć od potrzeb i obłożenia w firmie zamówieniami od kontrahentów. Ponadto powód miał wykonywać inne pomniejsze prace, zgodnie bieżącymi potrzebami.

Dowód: zeznania świadka J. H. – k. 142, częściowo zeznania świadka M. L. (1) – k. 143, zeznania powoda – k. 96-97, 144-145 akt sprawy.

Powód wykonywał dla pozwanego głównie kursy z towarem, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w ramach której rozwoził do sklepów towar i czasami odbierał należność za tzw. faktury gotówkowe. W ten sposób powód z różnym natężeniem w czasie obsługiwał m.in. w sklepy (...), E. B., B. W. (1), A. K.. Poza powodem towar dostarczały także inne osoby, powód nie był ani jedynym ani stałym kierowcą. Pozwany zatrudniał bowiem innego kierowcę na podstawie umowy o pracę oraz zlecał kursy pozostałym pracownikom, które obejmowały trasy powoda. Bywały tygodnie kiedy powód pojawiał się w ww. sklepach, lecz były także tygodnie, gdy ktoś inny rozwoził towar. Średnio powód pracował 1-3 dni w tygodniu, gdy dostał zlecenie wykonania kursów. Powód głównie rozwoził tytoń (papierosy) oraz chemię, jeżdżąc samochodem należącym do A. H., z którym się rozliczał z pojazdu, towaru oraz gotówki za opłacone faktury. Poza powodem dostarczaniem towaru zajmowali się zatrudnieni u pozwanego dwaj przedstawiciele handlowi – P. i N. K. oraz J. H.. Powód gdy został telefonicznie wezwany miał jedynie za zadanie w ustalony dzień odebrać towar i przekazać go do sklepu, natomiast kwestiami administracyjnymi, logistycznymi oraz formalnymi zajmowało się małżeństwo H.. Powód nigdy też nie wykonywał żadnych prac na magazynie. Mimo, że towar był dostarczany najczęściej codziennie do zakontraktowanych sklepów, pracownicy widzieli powoda maksymalnie 1-3 razy w tygodniu, łącznie kilkanaście razy na przestrzeni półtora roku, przy czym kontrahenci pozwanego pamiętali powoda głównie z kursów wykonywanych w 2016 r., gdyż były one nieregularne i z biegiem czasu coraz bardziej sporadyczne. Powód w czasie wykonywania swoich zadań nie miał ustalonych godzin pracy, gdyż jego zadanie kończyło się gdy rozwiózł towar wszystkim kontrahentom pozwanego, ponadto był wzywany do pozwanego telefonicznie wedle potrzebny. Poza rozwożeniem towaru, pozwany zlecał powodowi inne zadania, jak np. naprawa kosiarki oraz innych drobnych urządzeń, mycie auta oraz inne zajęcia, gdy była taka potrzeba. Zasadniczo rozwożeniem towaru zajmowali przedstawiciele handlowi, powód miał zlecenia tylko według zapotrzebowania i obciążenia. Pracownicy A. H. widywali powoda, gdy pozwany go wzywał do pomocy przy transporcie lub innych mniejszych pracach, lecz nigdy nikt im go nie przedstawił jako pracownika, nie był też przez nich traktowany jako pracownik firmy. Pracownicy pozwanego mieli przy tym świadomość, że przychodzi do firmy raz, dwa lub trzy razy w tygodniu aby wykonać zleczone prace, które zajmowały mu od 3-4 godzin. W razie nieobecności powoda nie wymagano od niego zwolnień lekarskich ani usprawiedliwienia, lecz jego miejsce zajmowała wolna w tym czasie osoba – przedstawiciel handlowy lub żona pozwanego. W czasie współpracy powoda z pozwanym, w firmie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę jeden stały kierowca – P. P. (2), który wykonywał obowiązki codziennie po 8 godzin, jeżdżąc na dłuższej trasie niż powód, który miał jedynie rozwoził towar do pojedynczych sklepów na terenie m. B.. P. P. (2) obsługiwał tymczasem duży węzeł – B., S., Ż., K., N.. Zdarzały się sytuacje, gdy powód sam dzwonił do pozwanego z pytaniem o doraźną pracę, gdyż potrzebował pieniędzy i zajęcia, jednak nie zawsze praca dla niego była. Powód cały czas szukał stałego zatrudnienia, miał nadzieje, że uda się je uzyskać u pozwanego i podpisać z nim umowę o pracę, jednak pozwany nie miał etatu i pracy dla kolejnego pracownika, dlatego luźne rozmowy na ten temat nigdy nie przybrały konkretniejszego wymiaru a ich współpraca oparta była o doraźną pomoc.

W czasie trwającej luźnej współpracy między stronami powód bez wniosków urlopowych ani uzgadniania z pozwanym korzystał z przerw w pracy, trwających nawet do 7 dni, co miało miejsce dwukrotnie.

Dowód: zeznania świadka S. K. – k. 94, zeznania świadka E. B. – k. 95, zeznania świadka B. W. (2) – k. 121, zeznania świadka A. K. – k. 121-122, zeznania świadka N. K. – k. 122-123, zeznania świadka D. M. – k. 123-124, zeznania J. H. – k. 142, częściowo zeznania świadka M. L. (1) – k. 143, zeznania powoda – k. 96-97, 144-145, dok. fot. – k. 7-23 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków oraz dowodzie z przesłuchania stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. K., gdyż były one spójne, spontaniczne i rzeczowe. Z zeznań świadka nie wynikało aby powód świadczył pracę w rozumieniu przepisów kp na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Świadek zeznała, że powód był jednym z wielu kierowców przywożących towar. Podobnie Sąd oceniał zeznania świadka E. B., która również zeznała, że powód był jednym z kilku kierowców, lecz nie wie czy był pracownikiem pozwanego. również zeznania B. W. (1) i A. K., które Sąd uznał za wiarygodne i zasadniczo zbieżne ze sobą, nie wskazywały aby powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, że zeznania wszystkich świadków co do zasady wskazywały, że powód nie był jedynym i stałym kierowca pozwanego, nie działał w jego imieniu, tj. nie wystawiał faktur, a także zeznania świadków nie wskazywały na istnienie koniecznych cech stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę według kp.

W kontekście powyższych zeznań również jako wiarygodne Sąd oceniały zeznania N. K. i D. M., którzy stwierdzili, że widywali powoda w pracy lecz wiedzieli, że jest on jedynie doraźną pomocą wykorzystywaną do transportu towaru i wykonywania innych drobnych prac, gdy zachodziła taka konieczność.

Zeznania świadka J. H. były najbardziej obszerne i kompleksowo przedstawiały stosunki panujące pomiędzy stronami. Sąd dał jej zeznaniom wiarę w całości, gdyż były one zbieżne z pozostałymi zeznaniami wiarygodnych świadków. Sąd nie dopatrył się istotnych rozbieżności, niespójności lub wewnętrznych sprzeczności, zeznania po ich skonfrontowaniu nie przeczyły sobie, lecz zgodnie przedstawiły sytuacje powoda oraz jego status w firmie pozwanego, jako pracownika doraźnego, wzywano go telefonicznie wedle potrzeby, który usilnie próbował znaleźć stałą pracę. Sąd miał na względzie, iż świadek J. H. – żona powoda w sposób oczywisty była zainteresowana korzystnym rozstrzygnięciem w sprawie, jednakże jej zeznania pozostają w spójności i zbieżności z zeznaniami wskazanymi wyżej świadków, tworząc jedną logiczną całość, co zdaniem Sądu było podstawą uznania jej zeznań za wiarygodne.

Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań powoda, gdyż w większości nie znajdowały one potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W szczególności nie przedstawiono dowodów na to, aby powód był niezastępowalny na swoim stanowisku, aby miał stałe godziny pracy, stałą trasę a nawet stałe stanowisko, bowiem jak wynika z zeznań był wzywany telefonicznie najczęściej do pracy jako kierowca, lecz również zlecano mu wykonanie napraw, czyszczenie aut i inne drobniejsze prace. Ponadto powód nie przedstawił żadnych dowodów w postaci wniosków urlopowych, legitymacji służbowe, jakiegokolwiek umowy pisemnej, upoważnienia, zakresu obowiązków. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powoda za spójne, logiczne i konsekwentne, a w rezultacie wiarygodne.

Również z dozą ostrożności Sąd podszedł do zeznań świadka M. L. (1), który nie wskazał na żadne cechy stosunku pracowniczego w przypadku powoda, wskazując jedynie, że kojarzył go z pracy, lecz nie wie jakie punkty obsługiwał powód, jakie czynności wykonywał, natomiast twierdzenia o codziennym stawianiu do pracy i wykonywaniu

obowiązków nie znalazły potwierdzenia w żadnych innych zeznaniach, poza zeznaniami powoda. Ponadto czasokres pracy świadka M. L. tylko w nieznacznym wymiarze pokrywa się z okresem wskazanym w pozwie. Z tych powodów Sąd jedynie częściowo dał wiarę świadkowi.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie P. P. (2), gdyż uznał go za spóźniony (art. 207 § 6 kpc). Podkreślić należy, że powód działając bez pełnomocnika, wiedział o ww. osobie, o jego pracy dla pozwanego, obowiązkach tożsamy z obowiązkami powoda, a więc miał możliwość jego powołania już w pozwie, albowiem sporządzony przez niego pozew zawierał wnioski dowodowe oraz był prawidłowo skonstruowany. Takiej aktywności jednak nie podjął, wskazując ww. świadka w końcowej fazie postępowania dowodowego.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań natury prawnej Sąd wskazuje, iż przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było to, czy strony łączył stosunek pracy. Stosownie do regulacji 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym art. 22 § 1 k. p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 k. p.). Zważyć należy, że zgodnie z zasadą swobody umów ustanowioną w art. 353¹ k.c. to strony decydują o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99). Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem nie każda praca wykonywana odpłatnie będzie świadczona w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów.

Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.), stąd wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach omówionej zasady swobody umów, jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 października 2015 r. (III AUa 676/15)). W tym miejscu zauważyć trzeba, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lipca 2015 r. III AUa 1876/14). O charakterze stosunku prawnego decyduje wówczas wspomniana wyżej wola stron i ich zgodny zamiar.

Dodać należy, że w art. 22 § 1¹ k.p. ustawodawca nie wprowadza domniemania zawarcia umowy o pracę, dlatego też na podstawie tego przepisu nie można przyjąć, iż każde zatrudnienie jest zatrudnieniem "w warunkach" określonych w § 1 tego przepisu. By móc twierdzić, że wbrew nazwie umowy pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, fakt istnienia tych warunków, a więc istnienia umowy o pracę, należy udowodnić. Oznacza to, że w każdej sytuacji konieczna jest analiza, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną. Decydujące znaczenie dla oceny, jaki rodzaj umowy łączy strony, ma przy tym nie nazwa zawartej umowy, ani też poszczególne postanowienia tej umowy, ale sposób, w jaki faktycznie umowa ta jest wykonywana. Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera elementy typowe dla umowy o pracę i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast zawarta 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. Innymi słowy, w takiej sytuacji przy ocenie rodzaju zawartej umowy można

pomocniczo brać pod uwagę nazwę, którą nadały jej strony. Nie należy zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści, tj. umowę o pracę, niż tę, którą zawarły (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 18 grudnia 2013 r. III U 664/13).

Wskazując na obligatoryjne elementy umowy o pracę należy przywołać zgodnie do art. 22 § 1 k. p.: osobiste świadczenie pracy przez pracownika, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika, ryzyko pracodawcy. W wyroku z dnia 27 lutego 1979 r. (sygn. akt II URN 19/79) Sąd Najwyższy wskazał, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Sąd podkreśla przy tym, że niektóre cechy (elementy) umowy są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98). Znaczenie obowiązku osobistego wykonywania pracy przez pracownika podkreślił Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 26 listopada 1998 r. (I PKN 458/98) stwierdzając, że możliwa w umowach typu zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c.) jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 kp).

Sąd podkreśla przy tym, że zgodnie z art. 6 Kodeksu cywilnego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialnoprawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W procesie cywilnym zdarza się jednak, że dowodzenie przesłanek żądania bywa niezwykle trudne, a nawet niemożliwe ze względu na brak dowodów, brak wiedzy strony itp. Dotyczy to w szczególności tzw. faktów negatywnych, które mogą być dowodzone za pomocą wykazania faktów pozytywnych przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9.1.2001 r., II CKN 1194/00). Zdaniem Sądu strona powodowa wymaganom tym nie sprostała. Trzeba stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie brak jest dowodów potwierdzających wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem w sposób regularny, ciągły i trwały. Bezspornym jest, iż powód wykonywał dorywcze prace dla pozwanego, także wykonywał zadania kierowcy – wykonując kursy z towarem do klientów pozwanego, jednak były to prace wykonywane na podstawie umów cywilnych, na telefon, w razie potrzeby. Z zeznań świadków jak i samego powoda nie wynikały konstytutywne i elementarne cechy stosunku pracy, powód, zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, pracował z różnym natężeniem – raz w tygodniu, a czasami trzy razy lub częściej, jednak bywały tygodnie gdy w ogólnie nie pracował, bowiem pozwany nie potrzebował jego pomocy. Jednocześnie sam fakt, że powód przychodził do pozwanego o niczym nie świadczy, bowiem z zeznań wynika, iż dzwonił i przychodził pytając o pracę, a w czasie gdy jednorazowe zadania mu zlecano nikt nie wymagał od niego podpisywania listy obecności, znajomości regulaminu, posiadania legitymacji lub upoważnienia od pracodawcy, nie żądano od niego zwolnień lekarskich, ani wniosków urlopowych, przez co gdy chciał odpocząć po prostu nie zgłaszał się do pozwanego z zapytaniem o pracę. Ponadto z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód miał jedynie dorywczo i w razie potrzeby wspierać pozwanego poprzez odciążenie głównego kierowcy firmowego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Powód wykonywał kursy na terenie m. B. i mimo, że był znany kontrahentom pozwanego to świadkowie przyznali, że nie był on ani jednym, ani stałym, ani też regularnie widywanym kierowcą pozwanego. Faktycznie gdy była potrzeba głównego kierowcę pozwanego zastępował każdy pracownik pozwanego, który nie miał wówczas ważniejszych zadań. Praca powoda nie nosi, w świetle zgromadzonych dowodów, żadnych cech pracy w rozumieniu kp wynikającej z umowy o pracę. Zgromadzone w sprawie dowody oraz ustalony stan faktyczny nie pozwoliły na stwierdzenie, iż powoda łączył z pozwanym stosunek pracy wynikający z umowy o pracę, chociaż zapewne łączył go inny stosunek cywilnoprawny, na podstawie którego świadczył na rzecz pozwanego sporadyczne a nawet powtarzające się zadania i zlecenia. Podkreślić należy, że sam powód przyznał, że nie zawierali umowy, początkowo nawet nie wiedział co będzie robił bowiem myślał, że będzie pracował jak swój kolega – na magazynie, nie musiał przedkładać żadnych zaświadczeń, nie był zgłoszony do

ubezpieczenia. Faktem jest natomiast, że z powodu trudnej sytuacji powód regularnie zgłaszał się do powoda prosząc zarówno o zlecenie pracy jak i zawarcie umowy o pracę, do czego jednak nie doszło ani formalnie ani faktycznie.

Sąd doszedł więc do przekonania, że przy tak ustalonym stanie faktycznym nieuprawnione byłoby stwierdzenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami ponieważ brak jest wiarygodnych dowodów, iż powód przez 8 godzin dziennie w spornym okresie wykonywał zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami prace na rzecz i pod kierunkiem pozwanego, na stałym stanowisku z pełnym zakresem obowiązków i praw. Analiza materiału dowodowego doprowadziła Sąd do wniosku, iż strony zapewne łączyła jedna lub wiele umów zlecenia lub o dzieło, lecz ich stosunek nie można nazwać stosunkiem pracowniczym w rozumieniu kp.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 189 kpc w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ k.p. Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono w punkcie 2 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 K.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 kpc). Dlatego też wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił stosując w tym zakresie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasądzając od powoda na rzecz pozwanego 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167, poz. 1398 z późn. zm.).

SSR Piotr Pawlak