

Sygn. akt VI P 105/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 15 marca 2017 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Jadwiga Baranowska Alicja Furtak

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

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

I. powództwo oddala .

II. zasądza od powoda M. S. (1) na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w G. kwotę 3600 zł / trzy tysiące sześćset złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 105/16

UZASADNIENIE

Powód M. S. (1) wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, poczynając od dnia 13 września 2013r. pomiędzy nim jako pracownikiem, a pozwanym jako pracodawcą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością reprezentowaną przez Prezesa Zarządu M. S. (2), o odszkodowanie za okres wypowiedzenia, o wyrównanie wynagrodzenia za miesiące: luty, marzec, kwiecień 2015r. za przestój z przyczyn pracodawcy, wypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2014, 2015, 2016, doliczenia dodatku za nadgodziny za cały okres zatrudnienia oraz o naliczenie odsetek ustawowych od chwili wymagalności.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...), w ramach której świadczy usługi z zakresu montażu konstrukcji stalowych, usługi dźwigowe oraz stoczniowe, budowa statków. W dniu 9 września 2013r. przedstawiciel pozwanego odpowiedział telefonicznie na internetową ofertę powoda poszukującego pracy na stanowisku operator żurawia samochodowego. Strony w dniu następnym odbyły rozmowę kwalifikacyjną. Efektem przeprowadzonej rozmowy było zawarcie w dniu 13 września 2013r. umowy, którą nazwano umowa zlecenie. Stosownie do tej treści powód miał wykonywać wskazane przez pozwanego czynności związane z obsługą żurawia, w zamian za co miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 18 zł/h. Powód przystąpił do wykonywania pracy w dniu zawarcia umowy zlecenia. Zgodnie z życzeniem pozwanego powód stawiał się do pracy codziennie od poniedziałku do piątku o godzinie 6.00, również w dni wolne od pracy, tj. soboty. Powód był zobowiązany do pracy w godzinach od 6.00 do 16.00, co wynikało wprost z funkcjonowania zakładu budującego statki. Pozwany na bieżąco nadzorował pracę powoda, przekazując polecenia. Wynagrodzenie pozwany wypłacał regularnie, w oparciu o wykaz godzin pracy podpisany przez majstra lub brygadzystę budowy statków, zawsze 10 dnia każdego miesiąca z dołu. Powód obowiązany był do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pozwanego.

Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego do dnia 5 lutego 2016r. Tego dnia, pozwany oświadczył, że muszą się pożegnać, odmawiając uzasadnienia swojej decyzji na piśmie. Pomimo wielokrotnych próśb powoda, pozwany konsekwentnie odmawiał potwierdzenia, iż strony łączył stosunek pracy, twierdząc, iż wiąże je jedynie umowa zlecenia. Wiedząc, że zawarta umowa posiada wszystkie cechy właściwe dla stosunku pracy zawarte w Kodeksie pracy i chcąc ominąć obowiązki związane z zatrudnieniem pracownika w ramach stosunku pracy, pozwany dokonuje takiego zatrudnienia nadając mu jedynie „na papierze” charakter umowy zlecenia.

Zdaniem powoda, opisany wyżej stan faktyczny w pełni uzasadnia żądanie pozwu. W art. 22 § 1 Kodeksu pracy określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z przyjętą linią doktryny i orzecznictwa, pracą w rozumieniu tego przepisu jest działalność zarobkowa, wykonywana osobiście przez pracownika, powtarzana w regularnych odstępach czasu, podporządkowana poleceniom pracodawcy, wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje błędów swoich pracowników, zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, czy też złej kondycji finansowej przedsiębiorstwa. W ocenie powoda, wszystkie wskazane powyżej cechy stosunku pracy zostały spełnione. Powód codziennie osobiście wykonywał pracę wskazaną w zawartej umowie. Pozwany wyznaczał powodowi czas i miejsce wykonywania pracy. Powód otrzymywał regularne wynagrodzenie. Był w tym zakresie traktowany w sposób równorzędny z innymi pracownikami.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż intencją powoda od początku było nawiązanie stosunku pracy. Pozwany takiej woli nie wyraził, jednak jego postępowanie co do osoby powoda wskazywało wyraźnie, że również jego zamiarem było nawiązanie takiego stosunku prawnego.

Pozew – k. 2-4

W piśmie z dnia 7 marca 2016r. i 11 kwietnia 2016r. powód opierając się na art. 23¹ kpc. doprecyzował wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, wskazując wartości do punktów 1,2,3,4,5 pozwu, kolejno:

1. wartość wynagrodzenia za rok: 14.298 zł
2. odszkodowanie za okres wypowiedzenia: 3.800 zł
3. wyrównanie wynagrodzenia za luty, marzec, kwiecień 2015r.: 3.485 zł
4. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za rok 2015r.: 3.764 zł
5. doliczenie dodatku za nadgodziny 3.222 zł,

Łącznie po zsumowaniu: 28.569 zł. (k. 34, 37)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oświadczyła, iż nie wyraża zgody na mediację, jednocześnie wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Strona pozwana stanowczo zaprzeczyła stanowisku powoda, jakoby strony faktycznie łączyła umowa o pracę, a nie umowa zlecenia. Pozwany, w sposób wyraźny, czy też dorozumiany, nie prezentował wobec powoda postawy, która dawałaby mu punkt wyjścia dla wniosku, iż zamiarem pozwanego było nawiązanie z powodem umowy o pracę.

Pozwany potwierdził, iż zawarł z powodem umowy zlecenia, które dołączone zostały do pozwu, przy czym umowa z dnia 31 grudnia 2015r., obowiązywała do dnia 5 lutego 2016r., a nie jak wskazuje powód do dnia 30 czerwca 2016r. Okoliczność tę potwierdza egzemplarz danej umowy znajdujący się w dyspozycji pozwanego, podpisany przez powoda.

Wbrew twierdzeniom powoda, nie świadczył on codziennie, tj. od godz. 6.00 do 16:00 usług na rzecz pozwanego. Nieprawdziwym jest również twierdzenie, jakoby pozwany na bieżąco kierował pracą powoda i przekazywał mu w tym

zakresie wiążące polecenia. Dalej wskazał, że wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia jednoznacznie wskazuje na to, że usługi, które powód świadczył na rzecz pozwanego nie miały charakteru regularnych, lecz sporadycznych – w miarę potrzeb i jako takie były następnie rozliczane. Współpraca stron – w ramach umowy zlecenia – polegała na tym, że pozwany korzystał z pomocy powoda – jako operatora dźwigu – żuraw – w sytuacji, gdy zachodziła taka potrzeba, co oddają warunki umów, które zawarły strony. Powód zgodnie z zawartą umową, w sytuacji zgłoszonej wcześniej przez pozwanego potrzeby, zjawiał się w ustalonym miejscu, celem świadczenia usługi. Pozwany nie żądał i nie oczekiwał od powoda ciągłej obecności w zakładzie, bądź w miejscu, gdzie pozwany świadczył usługi dla swoich kontrahentów.

Pozwany prowadząc rozważania na temat węzła obligacyjnego łączącego strony i mając na względzie to, że powód nie przebywał stale w zakładzie pozwanego, bądź w miejscu, gdzie pozwany prowadził prace dla osób trzecich, odwołał się również do tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2013r. (sygn.. akt I PK 223/12), w ramach której podano, że „praca na wezwanie z opłaconym w pełni czasem oczekiwania na nią nie stanowi konstrukcji zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 kp.” A contrario, tym bardziej brak jest konstrukcji zatrudnienia pracowniczego w przypadku, gdy dana osoba (powód) nie miał opłaconego w żadnym zakresie czasu oczekiwania, zaś podstawą obliczenia należnego wynagrodzenia był jedynie czas faktycznego świadczenia usług na rzecz pozwanego.

Ostatecznie pozwany wskazał, że węzeł ten nie posiadał cech niezbędnych, dla określonego stosunku prawnego – powód nie wykonywał prac w sposób ciągły, nie znajdował się w toku jej wykonywania pod kierownictwem pozwanego, jak również był on obciążony ryzykiem wykonywanego zlecenia.

Odpowiedź na pozew – k. 51-55

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) prowadzi działalność w zakresie wykonywania montażu konstrukcji stalowych, usług dźwigowych oraz stoczniowych, budowy statków.

(dowód : poświadczona kopia KRS k. 57-59)

Powód M. S. (1) uzyskał propozycję współpracy z pozwanym w ramach umowy zlecenia / o świadczenie usług / na wykonanie prac związanych z obsługą żurawia samojezdnego.

W okresach:

- od 13 września 2013r. do 30 listopada 2013r.
- od 1 grudnia 2013r. do 31 grudnia 2013r.
- od 1 stycznia 2014r. do 31 marca 2014r.
- od 1 kwietnia 2014r. do 30 czerwca 2014r.
- od 1 lipca 2014r. do 30 września 2014r.
- od 1 października 2014r. do 31 grudnia 2014r.
- od 1 stycznia 2015r. do 31 marca 2015r.
- od 1 kwietnia 2015r. do 30 czerwca 2015r.
- od 1 lipca 2015r. do 31 grudnia 2015r.
- od 1 stycznia 2016r. do dnia 5 lutego 2016r.,

strony łączył stosunek cywilnoprawny w oparciu o umowę zlecenia / o świadczenie usług/.

Powód po zapoznaniu się z treścią umów zlecenia i uzyskaniu informacji ze strony pozwanego, iż możliwe jest zawarcie umowy cywilnoprawnej na obsługę żurawia , podpisywał je.

Powód zadowolony był ze współpracy z pozwanym oraz z uzyskiwanego wynagrodzenia.

Wypłata wynagrodzenia była jednocześnie potwierdzeniem, że Zleceniodawca nie wnosi zastrzeżeń do jakości i terminowości wykonanych przez Zleceniobiorcę prac.

Zgodnie z zapisem § 2 pozwany jako zleceniodawca zlecał każdorazowo powodowi prace związane z obsługą żurawia.

Zgodnie z zapisem § 3 każdorazowo zawieranych powyżej umów zlecenia, powód jako zleceniobiorca zobowiązał się podjąć pracę na rzecz zleceniodawcy - pozwanego w wyznaczonych terminach oraz zapewnić ciągłość wykonywanych prac do dnia zakończenia umowy. Zapis § 3 ponadto stanowił o terminach realizacji zadań, które mogły ulec zmianie w zależności od dostaw materiałów i dokumentacji konstrukcyjnej.

§ 7 zawartych umów stanowił , iż jeżeli w trakcie trwania umowy wystąpi nieobecność zleceniobiorcy powodująca straty dla zleceniodawcy , zleceniobiorca zostanie obciążony dodatkowymi kosztami wynikającymi z konieczności zapewnienia ciągłości prac przez zleceniodawcę . Zapis ten powód akceptował.

Zgodnie z § 8 zleceniobiorca zapewniał , że posiada uprawnienia i kwalifikacje wymagane przy realizacji usługi , badania lekarskie oraz odpowiednie szkolenie bhp , środki ochrony osobistej i odzież roboczą .

§ 10 przewidywał możliwość naliczania przez zleceniodawcę kar umownych za każdy dzień opóźnienia oraz w przypadku odstąpienia od umowy z przyczyn leżących po stronie zleceniobiorcy.

W umowach zlecenia zawartych przez strony ustalona była wysokość wynagrodzenia powoda na kwoty :

-w umowie z 13 09 2013r. na kwotę 800 zł netto na podstawie rachunku , płatność miała być realizowana w terminie 14 dni od przyjęcia wykonanej pracy

-w umowie z 28 11 2013r. na kwotę 800 zł netto na podstawie rachunku , płatność miała być realizowana w terminie 14 dni od przyjęcia wykonanej pracy

-w umowie z 31 12 2013r. na kwotę 1100 zł brutto na podstawie rachunku ,

-w umowie z 31 03 2014r. na kwotę 1100 zł brutto na podstawie rachunku ,

-w umowie z 27 06 2014r. na kwotę 1100 zł brutto na podstawie rachunku ,

-w umowie z 1 10 2014r. na kwotę 1100 zł brutto na podstawie rachunku ,

- w aneksie z dnia 31 10 2014r. na kwotę 250 zł brutto miesięcznie ,

- w umowie z dnia 31 12 2014r. na kwotę 250 zł brutto miesięcznie na podstawie rachunku

- w umowie z dnia 1 04 2015r. na kwotę 250 zł brutto miesięcznie na podstawie rachunku

- w umowie z dnia 29 06 2015r. na kwotę 250 zł brutto miesięcznie na podstawie rachunku

- w umowie z dnia 31 12 2015r. – 12 zł brutto za roboczogodzinę

Powód otrzymywał wynagrodzenie za wrzesień i październik 2013r. w gotówce na podstawie dokumentu KW , po czym na konto bankowe , kwoty zgodne z zawartymi umowami , od lipca 2014r. były to niewielkie kwoty poniżej 200 zł z

uwagi na zajęcie komornicze , po zmniejszeniu wynagrodzenia do kwot 250 zł w całości kwoty netto przekazywane były na rachunek komornika .

Wobec powoda toczyło się postępowanie egzekucyjne z wniosku wierzyciela K. S. pod sygnaturą (...) Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w S.– A. T., tytułem przysługującej wierzytelności w postaci rat alimentacyjnych na rzecz wierzyciela.

Pozwana zawiadomiła Komornika, że poczynając od wynagrodzenia powoda za miesiąc czerwiec 2014r. będzie potrącać z wynagrodzenia powoda jako zleceniobiorcy całą sumę przypadającą powodowi jako dłużnikowi do wypłaty i zobowiązała się przekazywać ją na rachunek komornika.

Powód wnosił o zmniejszenie jego wynagrodzenia tak, aby komornik potrącał mniejsze kwoty .

Powód zawierając umowy zlecenia miał świadomość, że są to umowy cywilnoprawne, a nie umowy o pracę, a w zakresie nie unormowanym umową zastosowanie miały mieć przepisy kodeksu cywilnego..

(Dowód: umowy zlecenia – k. 5, k. 62-64, częściowo zeznania powoda M. S. (1) – k. 102-104 protokół z rozprawy z dnia 17 czerwca 2016r. nagranie czas 00:02:10-00:42:02 w zw. z k. 423-427 protokół z rozprawy z dnia 3 marca 2017r. nagranie czas 00:36:53-01:09:40, 01:12:47-01:30:24, zeznania świadka R. M. – k. 398-400 protokół z rozprawy z dnia 19 października 2016r. nagranie czas 00:33:47-01:03:03:04, zeznania świadka R. S. – k. 421-423 nagranie z rozprawy z dnia 3 marca 2017r. nagranie czas 00:06:59-00:36:50, kopia pisma zawiadamiającego pozwanego – k. 122, kopia zajęcia wierzytelności k. 122v, zestawienie wynagrodzenia – k. 123-124, wyciągi z rachunku – k. 137, 140v, 143, 148,151, 154, 160, 163,166, 169, 174, 179, 188, 193, 196, 199, 202 , przelewy , listy wypłat rachunki , dowody kw , listy płac k.. 125- 392)

Powód urodził się (...) Po osiągnięciu wieku emerytalnego, decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 kwietnia 2012r. uzyskał prawo do świadczenia emerytalnego. Powód zawierał umowy z pozwanym pobierając świadczenie emerytalne.

(Dowód: kopia oświadczenia – k. 67, kopia legitymacji emeryta-rencisty – k. 68)

Powód posiadał zaświadczenie kwalifikacyjne do obsługi urządzeń transportu bliskiego, wydane przez Urząd Dozoru Technicznego Oddział w G..

(Dowód: kopia zaświadczenia kwalifikacyjnego – k. 65)

Strona pozwana zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę oraz zawiera umowy cywilnoprawne .

Z operatorami żurawia z uwagi na brak pracy stałej , a jedynie w zależności od potrzeb , pozwany zawiera najczęściej umowy o świadczenie usług / zlecenia /.

Powód nie podpisywał listy obecności .

Operatorzy żurawia typu P. , na którym pracował powód nie mieli stałych godzin pracy , jednak w okresach cyklu produkcyjnego zapotrzebowania na ich usługi , wykonywali pracę w takich godzinach , jak produkcja pozwanego , od 6 do godziny 14, 15 , 16 w dni od poniedziałku do piątku oraz w soboty do 12 . Pozwany współpracował z 3 operatorami żurawia typu P..

R. M. koordynator produkcji pozwanego wskazywał powodowi do wykonania prace , wzywał na teren zakładu pracy pozwanego powoda w razie potrzeby wykonania prac żurawiem . Konkretnie prace i materiały do przewiezienia żurawiem wskazywali operatorom również poddźwigowi i suwnicowi. Inni zleceniobiorcy – operatorzy żurawia byli wzywani do wykonywania określonych prac, najczęściej drogą telefoniczną przez R. M. i I. G.. Usługi operatorów wykorzystywane były albo całodniowo podczas budowy sekcji statków albo były przerwy w ciągu dnia , zdarzały się dni , że nie było potrzeby wykonywania usług przez któregoś z operatorów żurawia, w zależności od stanu zaawansowania

cyklu produkcyjnego statku , w pewnym momencie zrealizowano potrzebę dostarczania materiałów na sekcję przez operatorów i prace były od pewnego momentu wykonywane już na samym statku.

Zdarzały się dni , że powód stawał się na terenie budowy pozwanego , ale usług operatora nie świadczył, gdyż nie było na nie zapotrzebowania

W okresach pracy powoda nie zawsze była praca na cały dzień produkcji dla operatorów dźwigów typu P. , na którym pracował powód oraz M. J. . Operatorzy mogli wówczas opuścić teren zakładu .

W miesiącach luty , marzec , kwiecień 2015r. powód w ogóle nie wykonywał pracy na rzecz strony pozwanej , nie było potrzeby korzystania z usług powoda .

U pozwanego w celu ewidencji przebywania na terenie zakładu stoczniowego i w celu zliczenia godzin pracy , zleceniobiorcy , w tym powód wypełniali karty, ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz zestawieniem ilości godzin . Karty te podpisywane były przez kierownika albo koordynatora produkcji R. M..

Pracę operatorów dźwigów nadzorował mistrz produkcji R. S., mający do tego stosowne uprawnienia. Powód z nim współpracował.

Powód niejednokrotnie odmawiał wykonania polecenia nie związanego bezpośrednio z samą obsługą żurawia typu P. , wskazując , że jest operatorem żurawia i nie będzie innych czynności poza obsługą żurawia wykonywać . Powód wyrażał swoje niezadowolenie i twierdził, że inne zajęcia nie należą do jego obowiązków.

Pozostali operatorzy dźwigu, w sytuacji, gdy nie było czynności do wykonania na żurawiu , starali się wykonywać inną pracę w miarę potrzeb strony pozwanej.

(Dowód: zbiór kart – k. 31, zeznania świadka I. G. – k. 397-398 protokół z rozprawy z dnia 19 października 2016r. nagranie czas 00:02:45-00:33:40, zeznania świadka R. M. – k. 398-400 protokół z rozprawy z dnia 19 października 2016r. nagranie czas 00:33:47-01:03:03:04, częściowo zeznania świadka M. J. – k. 402-404 protokół z rozprawy z dnia 19 października 2016r. nagranie czas 01:41:38-02:04:00 ; zeznania świadka M. D. k. 400-402 czas od 01:05:30 do 01:40:09 , zeznania świadka R. S. – k. 421-423 nagranie z rozprawy z dnia 3 marca 2017r. nagranie czas 00:06:59-00:36:50 ; zeznania powoda M. S. (1) – k.424 protokół z rozprawy z dnia 3 marca 2017r. nagranie czas 00:36:53-01:09:40, 01:12:47-01:30:24)

U pozwanego na wniosek powoda w dniach 22 11 , 13 12 2016 i 4 01 2017 przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy , która stwierdziła niezgodne z przepisami warunki pracy oraz stan maszyn , urządzeń i narzędzi pracy nieodpowiadający obowiązującym przepisom prawa . Stwierdzono również , iż pracodawca okazał dokumentację potwierdzającą dokonywanie wypłaty wynagrodzeń za wykonaną pracę w formie przelewów bankowych w wysokości odpowiadającej kwotom zawartym w okazanych umowach zlecenia. W tytule przelewu znajdowały się opisy wskazujące na wypłacenie kwoty dotyczącej wykonanego zlecenia. Okazano również tytuł wykonawczy, na podstawie którego komornik sądowy dokonał zajęcia całości należności powoda z wykonywanych zleceń. Pracodawca oświadczył , że zatrudnia w ramach stosunku pracy innych operatorów żurawi , co udokumentował , którzy wykonują swoją pracę w sposób ciągły na terenie przedsiębiorstwa i oświadczył, że powód wykonywał pracę wtedy , gdy występowały dodatkowe potrzeby wynikające ze spiętrzenia prac w spółce .

dowód : Pismo PIP Okręgowy Inspektorat Pracy w G. k. 412-415

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. S. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów prywatnych, pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 5 01 2017r. jak również zeznania świadków: I. G. , R. M., R. S. , częściowo M. J. i M. D., a także powoda, w zakresie w jakim były one ze sobą zgodne bądź uzupełniały się ze sobą.

Zeznania świadków I. G. , R. M. i R. S. sąd co do zasady uznał za wiarygodne jako zgodne ze sobą bądź uzupełniające się i tworzące logiczną całość . Świadczyli zgodnie wskazując na brak stałych godzin pracy powoda jako operatora dźwigu typu P. i świadczenie przez niego usług w miarę potrzeb w zależności od stopnia zaawansowania produkcji , przychodzenie powoda na teren zakładu , nawet gdy nie było pracy do wykonania , czy też niechęć powoda i niewykonywanie poleceń nie związanych z obsługą dźwigu , na którym pracował. Świadczyli nadto wskazując , że powód nie chciał dużo zarabiać, czy więcej pracować z uwagi na zajęcie jego wynagrodzenia przez komornika . Niewielkie niegodności w zeznaniach nie niweczą ich waloru dowodowego , sąd miał na uwadze fakt , iż świadkowie są osobami kierującymi pracami u pozwanego i z uwagi na rotację pracowników i zleceńbiorców oraz ich ilość w zakładzie produkcji stoczniowej , jak i wpływ czasu niegodności takie są nieuniknione.

Z zeznań świadka I. G. wynika, że dochodziło do przerw m.in. w wykonywaniu pracy powoda, które rozciągały się na godziny, dni, a nawet tygodnie. Świadek nadto potwierdził, że pracę wykonywano na wezwanie koordynatora M., co miało zastosowanie nie tylko wobec powoda, ale także innych operatorów dźwigowych.

Zeznania świadka R. M., będącego koordynatorem produkcji pozwanego, również wskazują na niestałe zapotrzebowanie pozwanego na wykonywanie przez powoda usług operatora dźwigu, że powodowi było na rękę takie zatrudnienie, z uwagi na jego obciążenie zajęciem komorniczym. To głównie świadek wzywał powoda do wykonania usług, w zależności od potrzeb. Skoro zatem, planowanie pracy odbywało się na bieżąco, w zależności od potrzeb, nie sposób było ustalić w ścisłych granicach godziny pracy powoda. Świadek potwierdził, że powodowi zdarzało się niejednokrotnie odmówić wykonania prac bezpośrednio nie związanych z samą obsługą dźwigu, na którym pracował.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka R. S. mistrza produkcji pozwanej , były one zgodne z zeznaniami świadków R. M. i I. G. , powód pracował najrzadziej i najmniej. Powód nie miał określonych godzin pracy. Potwierdził zeznania świadka M., że charakter pracy powoda nie był ciągły, ponieważ powód pracował na wezwanie. Wyjaśnił ponadto, że w zakładzie pracy pozwanego funkcjonują zlecenia i zdarzają się przerwy w pracy, a co za tym idzie, gdy jest przerwa bądź jest tej pracy mniej, to zapotrzebowanie na operatorów jest tym samym mniejsze. Świadek był świadkiem rozmowy pomiędzy R. M. a powodem , w której powód prosił żeby jego zarobki były jak najniższe z uwagi na zajęcie komornicze . Ostatecznie, świadek znając specyfikę pracy u pozwanego w tej materii wskazał, że budując sekcję statków, praca operatora jest potrzebna do pewnego momentu, z uwagi na to, że nie trzeba już wtedy nic tym dźwigiem podawać, bądź nie ma potrzeby trzech żurawi.

Sąd w większości dał wiarę zeznaniom świadka M. D., pracownikowi innej spółki z grupy kapitałowej pracującemu na dźwigu innego rodzaju , w zakresie , w jakim były one zgodne bądź uzupełniały się z zeznaniami świadków wskazanych powyżej , mając jednak na uwadze , iż świadek jako operator innego rodzaju dźwigu o większej ładowności i pracownik innej spółki nie posiada tak szczegółowej wiedzy co do okoliczności wykonywania pracy przez powoda , nie zawsze pracował tam , gdzie powód i dopiero szczegółowe pytania zadawane świadkowi pozwoliły wyjaśnić do pewnego stopnia okoliczności wykonywania pracy przez powoda oraz wiedzę świadka co do wykonywania przez powoda pracy . Opisywał on co do zasady wykonywanie pracy przez siebie na innym rodzaju dźwigu , gdzie było inne zapotrzebowanie na jego prace , świadek posiadał umowę o pracę i co do zasady jego praca wykorzystywana była w większym zakresie aniżeli praca operatorów dźwigów typu P. . Wskazał, że zdarzało się , że nie było pracy dla dźwigów P. , wówczas I. G. mówił , że można iść do domu , nie wiedział , jak I. G. ustalał z operatorami dźwigów P. jak mają przychodzić i kiedy, nie zawsze wiedział ilu operatorów dźwigów typu P. było obecnych na terenie zakładu . Świadek miał zastrzeżenia w zakresie organizacji pracy i wynikającą z stąd nerwowość pracy.

Także zeznania świadka M. J. Sąd uznał w części za wiarygodne w zakresie zgodnym z zeznaniami świadków wskazanymi powyżej . Świadek także świadczył usługi operatora dźwigu typu P. w pozwanej spółce, lecz w ramach działalności gospodarczej . Świadek potwierdził, że zarówno on jak i pozostali operatorzy pracowali w różnych

godzinach pracy. Podkreślił przy tym, że zdarzały się dni kiedy było mniej pracy, dodatkowo zdarzały się wolne dni. Świadek potwierdził, prowadzone były karty z godzinami pracy, na których należało się podpisać, **wskazując, że zawsze podpisywał się pod nimi majster lub kierownik**. Karty zabierane były przez R. M. w celu zliczenia godzin pracy. W dalszym zakresie zeznania świadka były nie do końca sprecyzowane i jasne. Świadek wykonywał również inne czynności, gdy nie pracował bezpośrednio przy obsłudze dźwigu, wykonywał więcej czynności niż powód. Podał również, że powód wykonywał naprawy dźwigu, co nie jest zgodne z zeznaniami innych świadków oraz stanowiskiem samego powoda i jest niewiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków. Sąd przede wszystkim oparł się na zeznaniach powoda, z których wynikało, iż miał on świadomość zawarcia z pozwanym umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę oraz konsekwencji z tym związanych. Przyznał także, że jak zawierał przedmiotową umowę zlecenia z pozwanym, był uprawniony do emerytury. Powód przyznał, że poza pracą operatora dźwigu nie wykonywał poleceń przedstawicieli pozwanego.

Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby był w sytuacji przymusowej, albowiem posiadał on uprawnienia emerytalne, świadomie podpisał wiele razy umowy zlecenia z pozwanym. Ponadto powód uważa się za specjalistę i wykwalifikowanego pracownika, nie wskazuje, że nie mógł znaleźć pracy, ale to, że u pozwanego pracowało mu się dobrze i był zadowolony, więc nie szukał pracy w oparciu o umowę o pracę. Powód twierdził, że wnosił o uznanie zawartej umowy za umowę o pracę, ale nie przedstawił na to żadnych dowodów. Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby pracował przez cały okres zatrudnienia w ściśle wyznaczonych godzinach, jest to niezgodne z zeznaniami świadków R. M., I. G. i R. S., M. J. . Powód nie wykazał, aby wykonywał pracę w stałych godzinach, karty pracy przedstawione przez powoda nie są podpisane, a świadkowie wskazują, iż pozwany je zatwierdzał i umieszczane były na nich podpisy mistrza czy koordynatora, **a więc karty złożone do akt sprawy k. 31 nie stanowią dowodu wykonywania pracy w godzinach w nich wskazanych**. Ponadto sam powód wskazuje, że była przerwa w wykonywaniu pracy w roku 2015 kilkumiesięczna, brak jest zatem ciągłości pracy powoda.

Żądanie powoda w pierwszej kolejności dotyczyło ustalenia istnienia stosunku pracy. Z tego żądania powód wywodził dalsze żądania – o zasądzenia wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o odszkodowanie – **wszystkie te roszczenia powód wywodził wyłącznie z przepisów prawa pracy, wskazując, iż to co otrzymał z zawartych umów wyczerpuje roszczenia cywilnoprawne**.

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.), stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że w razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

Kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 kodeksu pracy. Stanowi on, że 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 (§ 1). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 (§1²). Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez

pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy.

Zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), ciężar wykazania wszystkich powyższych okoliczności spoczywa na powodzie (osobie, która twierdzi, że jest/była pracownikiem). Nie można na podstawie powołanego przepisu konstruować swoistego domniemania stosunku pracy, tj. tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy. Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwanej ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy powód wykonywał pracę w warunkach określonych treścią art. 22 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano m.in., że jeżeli umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (vide: wyrok z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646).

Powód wskazywał na ścisły charakter swego podporządkowania wykonując prace operatora żurawia samojezdnego na terenie zakładu budowy statków. Sąd meriti, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie podziela tego stanowiska.

Cechą charakterystyczną zatrudnienia pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zastrzonych reguł (wyrok SN z dn. 13.04.2016r., II PK 81/15, LEX nr 2026397).

Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok SN z dn. 18.02.2016r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin "kierownictwo" odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy (wyrok SN z dn. 22.04.2015r., II PK 153/14, LEX nr 1712814).

W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹k.p. oraz art. 750 k.c.) (wyrok SN z dn. 11.09.2013r., II PK 372/12, OSNP 2014/6/80).

Generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie

umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (wyrok SN y dn. 28.06.2011r., II PK 9/11, LEX nr 104401).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dn. 2.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, LEX nr 1232232).

Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyrok SN z dn. 18.11.2011r., I PK 63/11, LEX nr 1229541).

Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.09.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy przemawiały przeciwko przyjęciu, że zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy. Powód w niniejszym postępowaniu nie wykazał okoliczności uzasadniających uznanie, że świadczenie przez niego pracy odbywało się pod kierownictwem pozwanego, na zasadach podporządkowania poleceniom właściwych dla stosunku pracy.

Sam fakt, że zakresem wykonania prac przez powoda jak również ostateczna ich kontrola jakości wykonania kierował koordynator produkcji, nie stanowi o podporządkowaniu w rozumieniu przepisu art. 22 k.p.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że charakter wykonywanych przez powoda prac na terenie produkcji stoczniowej pozwanego uzasadniał konieczność zwiększonego nadzoru z uwagi na konieczność zachowania bezpieczeństwa, także nad zleceniobiorcami, oraz z uwagi na wewnętrzne rozliczenia, a także kontrolę jakości wykonanych prac. Zresztą sama kontrola stanowi czynnik wynikający z wiążącego strony zobowiązania do wykonania określonej czynności, a która w stosunkach cywilnoprawnych stanowi czynnik determinujący wysokość wynagrodzenia za wykonaną usługę.

Podporządkowanie pracownika w sferze pracy, polegające na dopełnianiu świadczenia przez cały czas trwania tego stosunku, odbywa się w sposób ciągły, czyli w ustalonym rytmie dni roboczych. Tylko wówczas można mówić o wykonywaniu pracy w sensie art. 22 kp. Istota ciągłości świadczenia pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą. Tymczasem powód jak już wyżej wspomniano nie miał obowiązku ciągłego świadczenia usług. Przychodził w różnych godzinach do miejsca pracy,

albo w ogóle nie przychodził nawet przez dłuższy okres czasu , gdy nie było zapotrzebowania na usługi przez niego świadczone , otrzymywał też polecenia, czy zalecenia co do wykonania innych prac – gdy nie wiązały się one ściśle z obsługą żurawia odmawiał ich wykonania, z czym nie wiązały się żadne konsekwencje , co sprzeciwia się uznaniu stosunku prawnego łączącego strony za stosunek pracy .

W miesiącach luty , marzec , kwiecień 2015 powód w ogóle nie świadczył pracy . To zaś implikuje wniosek, że w łączącym go z pozwanym stosunku prawnym nie występowała cecha ciągłości pracy.

Powód wykonywał pracę operatora dźwigu samojezdnego , w razie wydawania mu innych poleceń nie związanych z bezpośrednią obsługą żurawia , poleceń tych nie wykonywał , co nie spotykało się z żadnymi konsekwencjami ze strony pozwanej .

Ani charakter zawartej umowy zlecenia / o świadczenie usług/ , ani okoliczności sprawy nie świadczą o tym, że zatrudnienie powoda miało mieć cechy stosunku pracy; te same czynności mogły być z powodzeniem wykonywane w ramach umowy cywilnoprawnej, w zależności od woli stron stosunku zobowiązaniowego.

Przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia również zgodny zamiar stron i cel umowy. Wskazuje się, iż nawet jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98).

Zdaniem Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, mając na uwadze zeznania świadków oraz samego powoda zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia / o świadczenie usług/. Sąd miał na uwadze stanowisko pozwanego w tym przedmiocie, jako , że pozwany nie był w stanie zapewnić pracy w ciągłości , nie miał stałego frontu robót, nie zawierał więc umów o pracę z operatorami dźwigów typu P. , powyższe znajduje odzwierciedlenie w treści umów zlecenia (kilkanaście!) z powodem, w których wskazywano m.in., że terminy realizacji zadań mogą ulec zmianie w zależności od dostaw materiałów o dokumentacji konstrukcyjnej (umowa zlecenia zawarta w dniu 13.09.13r., 28.11.13r., 31.12.13r., 31.03.14r., 27.06.14r., 01.10.14r., 31.10.2014r., 31.12.2014r., 01.04.2015r., 29.06.2015r., 31.12.2015r., - § 3).

Sam powód wskazuje , że pozwany miał zamiar zawrzeć z nim umowę zlecenia, a nie umowę o pracę . Powód na umowę cywilnoprawną przystał, przy czym nie znajdował się w sytuacji przymusowej , gdyż był uprawniony do świadczenia emerytalnego Sam powód w toku przesłuchania podał, iż podpisywał umowy zlecenia (kilkanaście!), ponieważ potrzebował środków finansowych na spłatę alimentów na rzecz córki. Z tego tytułu, przedmiotowe środki powoda, bądź z otrzymywanej emerytury, bądź z otrzymywanego wynagrodzenia, były obciążone zajęciem komorniczym. Powód wyjaśnił, że nie widział sensu w tym, aby szukać innej pracy, skoro miał pracę w zakładzie pozwanej spółki. Jak sam podkreślił, dobrze mu się współpracowało i wywiązywał się ze swoich obowiązków. Skoro powód twierdzi , że dobrze mu się pracowało na rzecz pozwanego , to w okresie trwania umów zlecenia / o świadczenia usług / powód wykonywał umowę te zgodnie z wolą stron.

Z powyższego wynika, iż powód zawierając kolejno po sobie kilkanaście umów, godził się na proponowane mu warunki, co więcej , jak wskazał warunki wykonywania pracy i wynagrodzenia mu odpowiadały. Tym bardziej że powód wykonywał jedynie czynności strictly operatora żurawia , innych poleceń i próśb przedstawicieli pozwanego nie wykonywał , a w zakresie płatności wynagrodzenia , jak sam wskazuje umówił się z przedstawicielem pozwanego co do warunków tych płatności tak , aby komornik otrzymał jak najniższe kwoty . Z powyższego wynika szeroki **zakres swobody powoda w wykonywaniu usług i duży zakres woli stron przy kształtowaniu i wykonywaniu stosunku prawnego łączącego strony** , co sprzeciwia się uznaniu stosunku prawnego łączącego strony za stosunek pracy . Jeżeli weźmie się również pod uwagę brak stałych godzin pracy , dni i brak ciągłości wykonywania usług , to stosunek prawny łączący powoda z pozwanym jawi się jako klasyczny stosunek cywilnoprawny , a nie stosunek pracy , gdzie pozycję dominującą i narzucającą swą wolę w postaci nakazów wydawania poleceń posiada pracodawca.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż zgodną wolą stron było zawarcie umów zleceń / o świadczenie usług / do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy, pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Przepisy art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ k.p. nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy (wyrok SN z dn. 2.08.2000r., I PKN 754/99).

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania (wyrok SN z dn. 7.07.2000, I PKN 727/99, LEX nr 1223707).

Podsumowując, w ocenie Sądu nie zaistniały przesłanki do oceny podstawy zatrudnienia powoda jako stosunku pracy. Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy jako nieudowodnione na mocy art.22 par. 1

(1) k.p. a contrario.

W konsekwencji powództwo zostało oddalone również w zakresie dalszych roszczeń właściwych dla stosunku pracy. Skoro pozostałe żądania powoda wynikały stricte z przepisów prawa pracy, zatem wobec niewykazania, że powód pozostawał w stosunku pracy, żądania te podlegały oddaleniu jako bezpodstawne- odszkodowanie za okres wypowiedzenia – art. 56§ 1 k.p. , wynagrodzenie za przestój – art. 81 k.p. , ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – art. 171 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych- art. 151¹ k.p. – a contrario.

Sąd orzekł o kosztach procesu kierując się zasadą odpowiedzialności stron za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Powołany przepis stanowi bowiem, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z uwagi, iż powód w całości przegrał sprawę, zobowiązany był do zwrotu na rzecz pozwanego poniesionych przez niego kosztów procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiścić przeciwnikowi powinna być liczona według § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800). Przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 zł i nieprzekraczającej 50.000 zł stawka minimalna w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji wynosi 3.600 zł (§ 2 pkt 5 rozporządzenia). Przepis § 9 ust. 1 powołanego rozporządzenia normuje wysokość stawek minimalnych za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy (w kwotach niższych niż określone w § 2 o 25 %). Z uwagi na przyczynienie się pełnomocnika pozwanego do wyjaśnienia sprawy i z uwag na zawilość sprawy sąd przyznał wynagrodzenie zwiększone – zgodnie ze stawką minimalną w sprawie cywilnej.

Mając powyższe na względzie, zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – pkt II wyroku.