

Sygn. akt VP 615/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 sierpnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa F. B.

przeciwko M. K. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i wydanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda F. B. na rzecz pozwanego M. K. (1) kwotę 975,00 (dziewięćset siedemdziesiąt pięć 00/100) złotych
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia

Sygn. akt: V P 615/18

UZASADNIENIE

Powód F. B. wniósł o ustalenie, iż był zatrudniony u M. K. (1) na umowę o pracę jako kierowca w okresie od 1 września 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, zasądzenie kwoty 1.600,00 złotych z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami od dnia 1 lipca 2015 roku oraz nakazanie pozwanemu wydania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż pracował dziennie po 10 godzin, a po zakończeniu okresu zatrudnienia pozwany nie wydał mu świadectwa pracy oraz nie zapłacił ekwiwalentu za urlop.

Na rozprawie w dniu 15 grudnia 2020 roku powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu przyznał, iż powód świadczył na jego rzecz usługę w postaci przewozu pasażerów – dzieci w C., jednakże zakwestionował fakt nawiązania z powodem stosunku pracy. Pozwany wskazał, iż był przekonany o świadczeniu usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej przez powoda, a nadto wskazał iż za wykonane usługi powód miał wystawiać faktury, których poza jedną – zwróconą jako błędną do dnia dzisiejszego nie wystawił. Podniósł także, iż gdyby powód był jego pracownikiem to musiałby mu oddać tarcze z tachografu, a nadto musiałby posiadać zaświadczenie o czasie odpoczynku kierowców wydawane przez pozwanego, a czego nie otrzymywał, gdyż powód świadczył usługi w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ż.. Zatrudnia 6 osób na umowę o pracę. K. K. pomaga mężowi w prowadzeniu ww. działalności, zajmując się głównie kwestiami finansowymi oraz prowadzeniem jednego z autobusów.

Pozwany po wygraniu przetargu zawarł z Gminą Ż., Gminą C. oraz Gminą S. umowy, których przedmiotem był przewóz dzieci, w tym dzieci niepełnosprawnych.

(dowód: okoliczność bezsporna, zeznania K. K. k. 60-62, umowa nr (...) wraz z załącznikami k. 69-74, umowa (...) k. 112-113, umowa (...)k. 114-116, umowa nr (...) k. 117-119)

Powód prowadził działalność gospodarczą w zakresie nauki jazdy. Przez profil działalności gospodarczej powód znał pozwanego oraz prowadził kurs nauki jazdy kat. D dla żony pozwanego. Strony parkowały obok siebie swoje pojazdy.

Powód zakończył prowadzenie działalności gospodarczej w dniu 5 kwietnia 2011 roku. Nie informował pozwanego o zakończeniu działalności gospodarczej.

(dowód: okoliczności bezsporne, decyzja nr (...) k. 92, zeznania powoda F. B. k. 107-109, zeznania pozwanego M. K. (1) k. 109-110)

Wobec trudnej sytuacji materialnej powoda i zgłoszeniu we wcześniejszym okresie chęci zatrudnienia się, pozwany zaproponował mu wykonywanie usługi transportu dzieci do Szkoły Podstawowej (...) położonej w C. na warunkach wynikających z zawartej z Gminą umowy. Powód przyjął propozycję. Strony nie spisały żadnej umowy. Pozwany nie proponował powodowi zawarcia umowy o pracę.

Pozwany pomimo postanowień umownych nie poinformował Gminy C. o zleceniu podwykonawstwa usług przewozowych, ani o zmianie pojazdu którym usługa ma być wykonywana.

Powód wykonywał transport dzieci w godzinach porannych około 7.30 do 7.50, a następnie około 15.00 do 15.30. Trasa w jedną stronę wynosiła około 4 km.

W trakcie przerwy między kursami powód nie pozostawał w dyspozycji pozwanego. Sam organizował swój czas w tym zakresie, nie wykonywał poleceń pozwanego, ani jego żony. Sporadycznie odbywał także kurs na linii Ż. – R., bądź dowiezienia dzieci na basen. W trakcie dokonywanych przejazdów z dziećmi obecne były opiekunki zatrudniane przez pozwanego.

Powód otrzymywał wynagrodzenie stanowiące całość kwot wypłacanych przez Urząd Gminy pozwanemu. Ustalona kwota za 1 km trasy wynosiła 21,80 złotych. Pozwany z powodem rozliczał się co około tydzień. Powód nie kwitował odebranej zapłaty. Powód miał wystawiać faktury VAT za świadczone usługi, których jednak nie przedłożył pozwanemu, poza jedną która została zwrócona przez żonę pozwanego do korekty.

Pozwany zapłacił podatek dochodowy od faktur VAT wystawianych na rzecz Urzędu Gminy. Z otrzymywanych pieniędzy powód samodzielnie kupował benzynę. Pozwany nie uwzględniał kosztów powoda w swoich rozliczeniach.

Kontrola przeprowadzona przez Inspekcję Transportu Drogowego przeprowadzona u pozwanego nie wykazała zastrzeżeń odnośnie czasu pracy kierowców i prowadzenia dokumentacji. Powód nie był obowiązany do posiadania zaświadczenia o czasie odpoczynku kierowców, które wystawia pracodawca. Pozwany przekazywał swoim pracownikom takie zaświadczenie.

(dowód: zaświadczenie k. 21, protokół z kontroli k. 27-39, zeznania K. K. k. 60-62, umowa wraz z załącznikami k. 67-74, częściowo zeznania F. B. k. 107-109, zeznania M. K. (1) k. 109-110, zeznania I. T. k. 148, opinia k. 163-209)

Tarczki z tachografów wypisywane były przez powoda. Powód nie przedkładał pozwanemu tarczek tachografu z wykonanych przewozów tylko zachowywał je dla siebie.

(dowód: tarczki z tachografu)

Pozwany nie zgłosił powoda jako pracownika w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i nie uiszczał składek na ubezpieczenie społeczne, ani zdrowotne.

(dowód: informacja k. 25)

Na skutek zawiadomienia dokonanego przez powoda Państwa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u pozwanego. W trakcie kontroli pozwany zaprzeczył, aby kiedykolwiek zatrudniał na umowę o pracę powoda. Inspektor Pracy stwierdził 10 nieprawidłowości jednakże żadna z nich nie dotyczyła bezpośrednio powoda. O braku ujęcia rozliczeń między stronami w dokumentacji pozwanego został powiadomiony Urząd Skarbowy.

(dowód: protokół z kontroli wraz z załącznikami k. 27-39)

Powód był dwukrotnie ukarany mandatem za wykroczenie drogowe prowadząc pojazd o nr rej. (...) (pojazd należał do pozwanego) w dniu 21 stycznia 2016 roku oraz 8 kwietnia 2016 roku, a nadto prowadząc pojazd o nr rej. (...) w dniu 16 września 2015 roku oraz 10 września 2015 roku. W dniu 12 marca 2016 roku dokonana była kontrola autobusu kierowanego przez powoda o nr rej. (...) (pojazd należał do pozwanego).

(dowód: informacja KMP R. k. 98 informacja KMP Ź. k. 124, informacja KMP J. k. 126, kopia notatnika służbowego k. 139-141)

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do swej wiarygodności, a zatem brak było podstaw, aby odmówić im wiary. Strony postępowania także ich nie kwestionowały. Nadto ustalenia faktyczne Sąd poczynił także na podstawie zeznań świadków i stron, które korespondowały ze sobą i się uzupełniały.

Sąd nie ustalał jednak stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków: G. K. (k. 147), E. P. (k. 147) oraz A. S. (k. 148) z uwagi

na okoliczność, iż nie posiadały one żadnych informacji mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Osoby te nie znały powoda, nie jeździły z nim w autobusie oraz nie posiadały wiedzy w zakresie stosunków łączących powoda i pozwanego.

Sporządzona w sprawie opinia przez biegłego sądowego jest jasna, przejrzysta i nie zawiera sprzeczności. Nie była ona także przez strony kwestionowana. Jej przeprowadzenie było celowe z uwagi na brak posiadania przez Sąd wiadomości specjalnych w zakresie odczytywania tarczek tachografu, a co było istotne dla ustalenia faktycznego wykonywania usługi transportu i jego czasu.

Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie kierowania przez niego wyłącznie samochodami należącymi do pozwanego. Zeznania te nie znajdują odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych, a to zeznaniach pozwanego i M. K. (2) i I. T..

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną powództwa stanowi art. 22 k.p., art. 97 k.p. oraz 171 k.p.

Zgodnie z 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. § 1¹ tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zaś § 1² ww. przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy to uprawnienie przysługujące osobie zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę, jeśli warunki w jakich wykonuje świadczenie, odpowiadają stosunkowi pracy. Roszczenie to ma przeciwdziałać niezgodnemu z prawem zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest roszczeniem w trybie art. 189 k.p.c., zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia, bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, którą Sąd ma obowiązek badać z urzędu. W orzecznictwie podkreśla się, że interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05.). Interes prawny natomiast nie zachodzi, jeżeli zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw lub jego sfera prawna nie została naruszona ani zagrożona. Przyjmuje się przy tym w orzecznictwie, o czym należy pamiętać, że uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa (powództwa o świadczenie) strona może uzyskać pełną ochronę.

W ocenie Sądu powód niewątpliwie posiadał interes prawny w przedmiotowym ustaleniu, gdyż ustalenie łączącego strony stosunku jako umowy o pracę miałyby bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy.

W świetle ustalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd rozstrzygając czy dany stosunek prawny miał charakter stosunku pracy, powinien zbadać dwie przesłanki

tj. wolę stron i cechy stosunku, który łączył strony i na tej podstawie ustalić rodzaj zatrudnienia. Stosunek pracy bowiem wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych, lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy, stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności. Ustawodawca nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22 § 1¹ k.p. domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art. 22 § 1¹ nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem "w warunkach" określonych w § 1 tegoż przepisu. Przepis ten tylko potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz - jak już wyżej wskazano po pierwsze - rzeczywista wola stron. O wyborze rodzaju

podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana

na podstawie umów cywilnoprawnych, a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania

w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego, zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. W myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (353¹ k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (osobiste świadczenie pracy w określonym miejscu i czasie, podporządkowanie w procesie świadczenia pracy, ciągłość świadczenia pracy, odpłatność, ryzyko po stronie zatrudniającego). Wymienione wyżej właściwości świadczenia pracy muszą wystąpić kumulatywnie.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż powód,

na którym spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazał, iż w okresie od 1 września 2015 r. do 30 czerwca 2016 roku, łączył go z pozwanym stosunek pracy, a przede wszystkim nie wykazał, by zawarcie umowy o pracę objęte było zgodnym zamiarem obu stron procesu. Zgodnie z zasadami procesu cywilnego ciężar przedstawiania materiału dowodowego spoczywa na stronach (art. 232 k.p.c., art. 3 k.p.c., art. 6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. Artykuł 6 k.c. określa reguły dowodzenia, tj. przedmiot dowodu oraz osobę, na której spoczywa ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, przy czym sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy oraz nie jest zobowiązany do zarządzania dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Nie ma też obowiązku przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na tej stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało cech immanentnych dla istnienia stosunku pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powód wykonywał dla powoda usługi

w postaci przewozu dzieci do szkoły jak i z powrotem. Kilukrotnie zdarzyło się, że dodatkowo powód zawoził dzieci także na basen kryty w Ż.. Jednakże poza tymi kursami powód nie wykonywał żadnych innych czynności dla pozwanego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wolą stron od samego początku nie było zawarcie umowy o pracę. Świadczy o tym konsekwentna postawa pozwanego, jak i bierność powoda w tym zakresie. Pozwany wprost wskazał, iż nie poszukiwał pracownika na stałe, gdyż nie posiadał tyle pracy dla podzielenia, o czym powód był informowany. Zlecenie powodowi wykonywania przejazdów do Szkoły Podstawowej (...) w C. odbywało się na zasadzie podwykonawstwa. Pozwany przekonany był o tym,

że powód w dalszym ciągu prowadzi działalność gospodarczą związaną z transportem i na tej podstawie będzie wykonywał transport dzieci dla pozwanego. Nie sposób uznać, jak twierdzi powód, że pozwany wiedział że nie prowadzi już działalności gospodarczej. Powód w trakcie przesłuchania sam przyznał, iż nie informował pozwanego, ani jego żony o zakończeniu działalności. Takich informacji nie sposób domniemywać. Ponadto pozwany zlecił powodowi wykonanie transportu dzieci wyłącznie w okresie trwania zawartej umowy z Gminą C., tj. do okresu wakacyjnego. Okoliczność, że po tym czasie powód nie wykonywał innych przejazdów dla pozwanego także świadczy o tym, iż jedynym celem umowy było wykonanie uprzedniego zobowiązania pozwanego, a nie kontynuowanie współpracy jako stosunku pracy.

O tym, że w chwili zawarcia umowy strony nie miały zamiaru rozpoczęcia stosunku pracy świadczy także chociażby fakt, iż strony w żaden sposób nie utrwały tej czynności. Sama okoliczność, iż strony nie spisały jej na piśmie nie przekreśla uznania ustnej umowy

za umowę o pracę, jednakże strony nie ustaliły żadnych warunków pracy wynikających chociażby z art. 29 k.p. takich jak: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Godziny przewozu oraz trasa przejazdu wynikała z charakteru umowy, którą pozwany zawarł z Gminą, a nie z woli pozwanego jak to ma miejsce w przypadku działania pod kierownictwem pracodawcy.

Należy także zwrócić uwagę na sposób rozliczania się stron z wykonanych przewozów. Powód nie kwestionował okoliczności, iż otrzymywał od pozwanego

co tygodniowo w gotówce kwoty pieniężne. Pozwany przekazywał powodowi środki uzyskane od Gminy w związku z zawartą umową na rzecz której wystawiał fakturę VAT. Pozwany nie rozliczał dochodu powoda. Nie pobierał podatku dochodowego, ani nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne, czy zdrowotne, czego powód był świadomy. Nie sposób bowiem przyjąć, iż człowiek dorosły, rozsądny, posiadający kwalifikacje zawodowe w branży transportowej, prowadzący działalność gospodarczą nie wiedział i nie zainteresował się kwestią swoich rozliczeń, a tym bardziej nie żądał uregulowania tych spraw. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, iż miałby otrzymywać od pozwanego minimalne wynagrodzenie za pracę, gdyż okoliczność ta nie została w żaden sposób wykazana w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a sposób wypłacania pieniędzy powodowi świadczy o czymś innym.

W orzecznictwie wskazuje się, iż cel nawiązania stosunku pracy musi się realizować na gruncie art. 22 k.p., a nie na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Jedynym zamiarem stron nie może być bowiem uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ponieważ gwarancje z zakresu zabezpieczenia społecznego są jedynie pochodną zatrudnienia pracowniczego.

Jednak przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż powód nie pozostał pod kierownictwem pozwanego, ani nie pozostawał w istocie w jego dyspozycji. Poza wykonaniem przewozów dzieci w godzinach rannych, a następnie popołudniowych powód sam organizował swój czas i jego wykorzystanie. Pozwany zaprzeczył, aby w tym czasie (poza sporadycznymi usługami) polecał – kazał wykonać powodowi określone czynności pracownicze. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodzi przesłanka podporządkowania powoda pozwanemu i wykonywania pracy pod nadzorem. Pozwany nie kontrolował powoda, nie sprawdzał sposobu wykonywania przewozów, mimo że zgodnie z umową zawartą z Gminą to jego obciążało prawidłowe wykonanie umowy przez podwykonawcę. K. K. jedynie pytała opiekunki dzieci, czy wszystko w związku z przewozami odbywa się w prawidłowy sposób.

Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt: II PK 153/14 podniósł bowiem, iż „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.” Powód nie świadczył pracy podporządkowanej pod kierownictwem i nadzorem

pracodawcy. Pozwany jedynie wypłacał środki uzyskane zgodnie z umową za wykonanie przejazdu. Natomiast sama okoliczność, iż powód w sposób prawidłowy i sumienny wykonywał swój obowiązek, na co przedstawił stosowne zaświadczenie nie ma znaczenia dla wydania rozstrzygnięcia w tym postępowaniu.

Powód nie wykazał, również twierdzenia jakoby pracował dla pozwanego dziennie około 10 godzin. Wynika to głównie z zeznań pozwanego, jak i jego żony – brak takiego obciążenia pracy, a nadto z samych tarczek tachografu przedstawionych przez powoda nic takiego nie wynika. Skoro powód nie sprostował w tym zakresie ciężarowi dowodowemu,

a pozwany temu skutecznie zaprzeczył to nie można tego uznać za fakt przyznany. Powód nie potrafił także wykazać faktu świadczenia pracy dla pozwanego w weekendy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, iż sam fakt nawet korzystania ze sprzętu domniemanego pracodawcy nie przesądza jeszcze sam w sobie o zawarciu umowy o pracę, tak jak to miało miejsce w tej sprawie. W toku postępowania ustalono, że powód korzystał z autobusów należących do pozwanego, czego żadna ze stron nie kwestionowała.

Nie można także zapominać, iż pozwany nie kupował benzyny do transportu świadczonego przez powoda, a do czego byłby zobowiązany w ramach stosunku pracy, czego powód nie kwestionował. Wskazać także trzeba, iż pozwany nie dokonywał rozliczeń kosztów z transportu wykonanego przez powoda w zakresie swojej działalności gospodarczej.

Uwagę zwrócić także trzeba na fakt, że powód nie oddawał pozwanemu tarczek z tachografu, co było także faktem bezspornym. Gdyby powód w istocie świadczył pracę to pozwany zobowiązany byłby do odbioru i przechowywania tarczek, o co by sam zadbał prowadząc działalność gospodarczą o profilu transportowym i mając świadomość spoczywającego na nim obowiązku i grożących za takie zaniedbanie kar finansowych. Wobec przekonania wykonywania usług transportowych w ramach działalności gospodarczej powoda pozwany nie odbierał ich, gdyż nie musiał prowadzić ich ewidencji i przechowywać.

Nie można tracić z pola widzenia, iż pozwany wskazał, a czego powód nie zakwestionował iż przeprowadzona u niego kontrola Inspekcji Transportu Drogowego nie wykazała żadnych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców, co także podważa walor dowodowy przedłożonych tarczek z tachografu.

Reasumując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie, powód miał od samego początku współpracy świadomość, iż pozwany proponuje mu wykonywanie czynności związanych z transportem dzieci w okresie od października 2015 roku do czerwca 2016 roku w ramach stosunku cywilnoprawnego, a ten rodzaj umowy odpowiadał jego woli, zaś wykonywanie przez niego faktycznych czynności było zgodne z treścią zawartej przez strony umowy cywilnoprawnej, a tym samym zgodne z treścią przepisów k.c., w szczególności z treścią art. 734, 735 i 750 k.c. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanego nie wskazywał na istnienie między stronami stosunku pracy. Zasada swobody umów pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca.

W ocenie Sądu każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych. Sąd doszedł zatem do przekonania, że stosunek prawny łączący strony nie wypełniał definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 k.p., w związku z czym oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt 1 wyroku.

Wobec braku ustalenia, iż powoda i pozwanego łączyła w ww. okresie umowa o pracę oddaleniu także podlegało roszczenie wynikające z art. 97 § 1 k.p., w myśl którego w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy oraz roszczenie z art. 171 § 1 k.p.,

zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji w punkcie 1.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Powód w całości przegrał postępowanie zarówno w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, zasądzenia ekwiwalentu za urlop w wysokości 1.600,00 złotych oraz wydania świadectwa pracy. Łącznie koszty procesu wynoszą 975,00 złotych i składa się na nie: kwota 120,00 złotych ustalona zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 roku (Dz.U.2015.1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, co do roszczenia o wydanie świadectwa pracy, kwota 180,00 złotych w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia oraz kwota 675,00 złotych ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 ww. rozporządzenia.

Zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciąża pracownika kosztami sądowymi, od których był zwolniony w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W niniejszej sprawie nie zachodziły takie okoliczności. Powód wytoczył proces będąc przekonany o jego zasadności, a żadne szczególne okoliczności nie wskazują, aby uzasadnionym było pobrać od niego koszty sądowe.

Na mocy art. 4 pkt 1 zmieniającego art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 maja 2021 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 18 czerwca 2021 roku, poz. 1090) Sąd orzekł jednoosobowo bez składu ławniczego.

Jednocześnie na mocy art. art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.) Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w całości wydał orzeczenie na posiedzeniu niejawnym.

Sędzia