

Sygn. akt IV P 465/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Jolanta Przystek
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłośz

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa G. R.

przeciwko T. J. (...) Usługowo-Handlową (...) w O.

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

I. oddała powództwa,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt IVP 465/15

UZASADNIENIE

W dniu 13.07.2015r. G. R. wniósł o ustalenie stosunku pracy z T. J. prowadzącym działalność usługowo-handlową (...) w O. w okresie od dnia 01.01.2011r. do 15.03.2014r. Powód uważał, że strony łączył stosunek w ramach podporządkowania pracowniczego na stanowisku mechanika. G. R. wniósł także o zasądzenie kwoty 18.057zł tytułem wynagrodzenia za pracę, za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pełnomocnik powoda wielokrotnie zmieniał roszczenie, ograniczając je, ale nie cofając powództwa ani nie składając wniosku o umorzenie postępowania w ww. zakresie. Ostatecznie wniósł o kwotę 14152 zł (k. 254-256)

W imieniu pozwanego, pełnomocnik wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, uzasadniając swoje żądanie tym, że powód wykonywał u niego czynności w ramach umowy cywilno-prawnej a gdy pozwany w dniu 28.12.2010r. zawarł umowę o dofinansowanie, w której zobowiązał się do zwiększenia zatrudnienia i należał na

zawarcie umowy o pracę z powodem, ten odmówił. Podkreślał także, że powód nie naprawiał samochodów w ramach godzin nadliczbowych w soboty, a często w jego warsztacie wykonywał naprawy samochodów dla znajomych i rodziny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

T. J. prowadzi działalność usługowo-handlową (...) w O.. W rejonie O. trudno jest o zatrudnienie dobrego mechanika samochodowego.

G. R. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 04.07.2008r. do dnia 30.10.2008r. w warsztacie samochodowym prowadzonym przez T. J.. Zrezygnował z zatrudnienia. Ponownie został zatrudniony od dnia 20.10.2008r. do dnia 06.02.2009r. Zrezygnował z zatrudnienia. Po tym czasie G. R. z T. J. łączyła bliższa znajomość, a wręcz przyjaźń. Wraz z rodzinami wybierali się na wspólne spotkania. (dowód: akta osobowe powoda za okres 04.07.2008r. do dnia 30.10.2008r. i od dnia 20.10.2008r. do dnia 06.02.2009r., przesłuchanie stron – k.257v-261v i świadków: G.J.-k. 167-169, W. Z. –k. 170v-172)

G. R. nie był pracownikiem T. J. w okresie wskazanym w pozwie od dnia 01.01.2011r. do 15.03.2014r. Strony wiązała ustna cywilnoprawna umowa świadczenia usług przez powoda jako mechanika samochodowego i serwisanta. Powód umówił się z pozwanym, że będzie wykonywał czynności mechanika na jego rzecz na warunkach umowy zlecenia (bez sporządzania dokumentacji), tj. będzie miał płacone wynagrodzenie za efektywnie przepracowany czas przy naprawie samochodów lub wymianie opon samochodowych. Została ustalona stawka godzinowa 8zł za roboczo-godzinę. Powód po wykonaniu konkretnego zlecenia otrzymywał następne. Po upływie miesiąca zadania były zliczane i oceniane. Pozwany wypłacał wynagrodzenie za nie, czasem robiła to jego żona.

Zapotrzebowanie T. J. na siłę roboczą było na tyle duże, że gdyby powód polecił kogoś do wykonywania za niego zlecenia, to pozwany taką osobą chętnie by przyjął na podstawie umowy zlecenia, gdyż nie stać go było na utworzenie etatu pracowniczego. Powód jednak nie miał nikogo chętnego w okresach swojej absencji. Powód przychodził do warsztatu podobnie jak pracownicy, czasem trochę później niż zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, ale czasem też wcześniej (w różnych godzinach). Jeśli chciał, wychodził wcześniej niż pozostali pracownicy. Nie musiał i nie uzyskiwał zgody pozwanego na to, choć informował go, że będzie np.: pół godziny później niż zwykle (zob. zestawienia –k. 160-161). Potrafił przyjść przed 8.00, ale i na 9.00 i 11.00, wychodził nie tylko o godzinie 17.00, ale o 15.00 i 18.00.

G. R. korzystał ze swoich ubrań, sam je prał.

Z uwagi na wspólną przyjaźń, relacje powoda i pozwanego na terenie warsztatu odbiegały od relacji łączących T. J. z pracownikami. Powód nie podlegał kierowniczemu podporządkowaniu pozwanego. G. R. mógł naprawiać samochody swoich znajomych i rodziny w czasie godzin otwarcia warsztatu i w czasie, gdy przyjmował zlecenie naprawy od klientów pozwanego.

Pozwany z uwagi na specyfikę warsztatu, proponował klientowi co można lub należ zrobić, Pozwany znał zakres tej naprawy, klient decydował się jaki zakres naprawy ma zostać wykonany, a następnie pozwany sprawdzał czy usługa została prawidłowo wykonana (np.: jechał samochodem).

Zlecenia otrzymywane od klientów z zasady były przydzielane poszczególnym pracownikom przez T. J., a następnie przez specjalistę ds. Sprzedaży J. S.. G. R. starał się sam wybierać te zlecenia od klientów, które lepiej potrafił zrobić. T. J. zgadzał się na to, wiedział bowiem, że każda z osób współpracujących z nim ma inne umiejętności. Zdarzało się jednak, że powód nie kończył jakiegoś zadania, wtedy pozwany przekazywał je innemu mechanikowi – swojemu pracownikowi. Prowadziło to czasem do problemów z rozliczeniem zlecenia.

W okresie do końca 2013r. warsztat z zasady pracował od 8.00 do 17.00, a w soboty od 8.00 do 13.00. W czasie pracy korzystali z przygotowanych w domu posiłków. W soboty, gdy nie było klientów, a praca była zakończona mogli wyjść wcześniej.

Pracownicy podpisywali się na liście obecności. G. R. tego nie robił. Powód wychodził po jedzenie na zewnątrz, zamawiał lub jeździł po pizzę.

T. J. nie wymagał od powoda podpisywania się na liście, nie wydał takiego polecenia powodowi. Akceptował, że powód wychodzi po jedzenie i dłuższy czas go nie ma, nie żądał ewidencjonowania tych sytuacji na liście obecności. Powód nie żądał nigdy wciągnięcia go na listę obecności. Nie zwrócił się w tym zakresie do PIP.

Następnie w 2013r. został wprowadzony system elektroniczny, w którym wszystkie osoby wchodzące i wychodzące do/z zakładu musiały podpisywać kartę. Powód też to robił.

T. J. w dniu 28.12.2010r. zawarł umowę o dofinansowanie z UE, w której zobowiązał się do zwiększenia zatrudnienia, w związku czym zawierał umowy na okresy próbne, nawet miesięczne okresy zatrudnienia z pracownikami, aby tylko sprostać zobowiązaniom umowy o dofinansowanie. W 2013r. budował drugi budynek warsztatu i tworzył nowe miejsca pracy. W okresie września 2013r. T. J. zaproponował G. R. zawarcie umowy o pracę. Powód nie wyrażał woli zawarcia umowy o pracę. Powód chciał zawrzeć umowę o pracę z innym pracodawcą w okresie marca, nie był zainteresowany tym, aby wiązała go umowa z pozwanym. T. J. nalegał na zawarcie umowy o pracę z powodem, wskazał, że w innym wypadku zawrze umowę o pracę od marca 2015r. z inną osobą. Pozwany (dowód: umowa o dofinansowanie z 28.12.2010r.-k.28-29, zeznania świadków W. C. – k. 70v, G.J.-k. 167-169, M. C. –k. 169 -170, W. Z. –k. 170v-172, zestawienia zleceń –k. 32-39, oryginały zleceń –k.175)

Pracownicy przybywali każdego dnia do pracy z wyjątkiem dni chorób i urlopów, na które składali wnioski urlopowe i które były ewidencjonowane. G. R. pracował u pozwanego najczęściej we wszystkie dni robocze w tygodniu, ale zdarzały się okresy, gdy przez kilka dni nie przychodził do pracy. Takie sytuacje zdarzały się np.: w dniach: 12.07.2013r. (piątek), 15-18.07.2013r. (poniedziałek-czwartek), 24-25.07.2013r. (środa -czwartek), 16.08.2013r. (piątek po święcie w dniu 15.08.2017r.), 21-23.08.2013r. (środa -piątek), 3-4.10.2013r. (czwartek –piątek), 28.10.2013r.(poniedziałek), 14.11.2013r. (czwartek), 27-29 .11.2013r. (środa -piątek). (zob. k. 160-161, a dla porównania k. 162-164)

Powód dorywczo pracował poza warsztatem pozwanego. Przez pewien okres pracował w Holandii, (poza okresem wskazanym w pozwie). Zdarzyło się, że namawiał pracowników, aby zakończyli umowę z pozwanym i wyjechali z nim do pracy za granicę.

Pracownicy, gdy była większa ilość zadań, wykonywali pracę w godzinach od 8.00 do 13.00 w soboty. Mogli umówić się między sobą który z nich przyjdzie do warsztatu w sobotę. Powód nie przychodził do warsztatu w soboty jak pozostali pracownicy, którzy mieli płacone nadgodziny lub otrzymywali czas wolny za przepracowany czas. Pozwany nie wydawał powodowi poleceń pracy w sobotę i nie zobowiązywał powoda do świadczenia pracy w soboty w godzinach od 8.00 do 13.00. Powód twierdził, że w soboty świadczy pracę w innym miejscu i dlatego nie wyrażał zgody na pracę w soboty. Zdarzało się, że powód umawiał się na wykonanie czynności z zupełnie innego zakresu niż mechanika samochodowa, np.: kładł kabel w nowym budynku.

Ponadto powód wskazywał jedynie w jakie dni go nie będzie w pracy. Powód wiedział, że w przypadku, gdyby był pracownikiem to musiałby złożyć wnioski urlopowe w dni, w które chciałby być nieobecny w pracy. W okresie objętym pozwem nie składał w tym zakresie żadnych wniosków urlopowych (jak robił to wcześniej w trakcie wcześniejszego zatrudnienia u pozwanego w 2008-2009). Powód nie miał płaconego wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy i nigdy nie dopominał się o te świadczenia, gdyż sam wyraził zgodę na zawarcie ustnej umowy zlecenia w której ustalono, że wynagrodzenie będzie przysługiwało tylko za faktycznie przepracowane godziny. (dowód: 2 wnioski urlopowe – k. 30-31)

W styczniu 2014r. T. J. wprowadził w warsztacie pracę na zmiany (I zmiana 7.00-15.00, II zmiana 12.00-20.00). Powód nie chciał pracować na zmiany, w tym okresie, w godzinach popołudniowych chciał uczęszczać na kurs dokształcający operatora koparko-ładowarki. Stawiał się do pracy rano oczekując na zlecenia, które wpływały do pozwanego.

Mimo, że w tym okresie zaczęły obowiązywać 2 zmiany Powód nie chciał się dostosować do godzin wyznaczonych na zmiany. Nie chciał pracować popołudniu, zatem nie przychodził na drugą zmianę od 12.00 do 20.00. Przychodził w tym okresie na rano około 8.00 i wykonywał czynności do około 16.00. pozwany akceptował taką sytuację i nie wydawał powodowi poleceń pracy na zmiany.

W warsztacie był grafik, który wskazywał w kiedy konkretni pracownicy mają pierwszą, a kiedy drugą zmianę i jakich godzinach mają stawić się do pracy pracownicy. Powód nie odznaczał się w nim, nie żądał nigdy uwzględnienia w nim swojego nazwiska. (dowód: zeznania świadków –k. W. C. – k. 70v, G.J.-k. 167-169, M. C. –k. 169, W. Z. –k. 170v-172, przesłuchanie strony pozwanej –k.257v-261v

Wypłaty za wykonanie zleceń odbywały się bez dokumentowania tego na piśmie, pieniądze były przekazywane przez T. J. lub rzadziej jego żonę w kopertach. Powód nigdy nie kwestionował jakichkolwiek kwot . Wynagrodzenia powoda za miesiąc luty 2014r zostało mu zapłacone. Pozwany wypłacił wynagrodzenie powodowi w wysokości 1300zł gotówką do rąk powoda. Powód nie była zainteresowany podpisywaniem dokumentów, gdyż jak twierdził zależało mu na nieujawnianiu otrzymywania jakichkolwiek dochodów. Mówił, że „nie chce dorabiać pozwanego” lub ze „nie chce dorabiać Państwa”(dowód: zeznania świadków W. Z. –k. 170v-172, M. C. –k.169-170, W. C. –k. 70v, oryginały zleceń –k. 175)

W 2014r. relacje stron pogorszyły się. Pod koniec współpracy G. R. zarzucał T. J., że dostaje nieintraćne „marne” zlecenia do wykonania, a pozwanemu nie podobało się to, że powód „się obija”. (dowód: zeznania świadków K. Ł. – k. 110,)

W dniu 13.03.2014r. w warsztacie przy ul. (...) w O., zginął komputer diagnostyczny marki B. o wartości 8000zł na szkodę T. J.. W tym dniu z tego komputera korzystał powód. Potem inni pracownicy szukali go, w tym w samochodach klientów, ale urządzenie nie odnalazło się. T. J. słyszał od powoda, że chce z kolegą otworzyć zakład naprawy samochodów. W tym czasie kupował narzędzia do tego warsztatu. Następnego dnia G. R. nie przybył już do warsztatu T. J.. Pozwany nie wzywał go do stawiania się do pracy, jakby to uczynił z każdym pracownikiem. Obejrzał zapisy nagrania z monitoringu i wywnioskował, że to powód najpierw pod ubraniem przeniósł ten komputer, a następnie w plecaku wyniósł go poza warsztat.

T. J. poinformował G. R. o posiadanym nagraniu z monitoringu, na którym zauważył, że powód wynosi pod ubraniem pakunek odpowiadający wielkością komputerowi diagnostycznemu, który zaginął pozwanemu w dniu nagrania. Powód mu groził.

G. R. przestał kontaktować się z T. J. odkąd pozwany poinformował powoda o nagraniu z monitoringu. Pozwany zgłosił organom ścigania zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Od chwili wszczęcia postępowania wyjaśniającego powód nie kontaktował się z pozwanym. Wezwanie zapłaty wynagrodzenia za marzec 2014r. na rachunek pełnomocnika wystosowane przez pełnomocnika nie było potwierdzone stosownym pełnomocnictwem do odbioru wynagrodzenia. Pozwany próbował również w dniu 19.08.2015r. skontaktować się z powodem w celu rozliczenia się za marzec 2014r. ale powód był wobec niego agresywny i arogancki i rozliczenie nie było możliwe. Pozwany nie zapłacił powodowi wynagrodzenia za marzec 2014r., choć doszło do jego wyliczenia(uwzględnione 16,5 godziny przy wykonywaniu zleceń oraz po 1 godzinie za sprzątnięcie stanowiska pracy w ciągu przepracowanych 10 dni do 13.03.2014r.)

W dniu 17.03.2015r. T. J. zgłosił zarzut popełnienia przestępstwa na swoją rzecz przez G. R. przywłaszczenia mienia. Postępowanie o czyn z art. 278 § 1 kk zostało prawomocnie umorzone na mocy postanowienia z dnia 18.08.2014r. wobec niewykrycia sprawcy.

W dniu 27.03.2015r. G. R. wezwał T. J. do zapłaty kwoty 2000zł tytułem wynagrodzenia za luty/marzec 2015r., wskazując, że jeżeli pozwany zapłaci tą kwotę, to powód nie będzie dochodził ustalenia stosunku pracy za świadczenie bezumowne w latach 2007-2014r. oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres ostatnich 3

lat. prawidłowo obliczenia Pozwany odpowiedział, że powód nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę i nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pisma –k. 6-11). G. R. nie wskazał numeru rachunku bankowego, na który pozwany w marcu 2014r. mógłby uiścić wynagrodzenie z 8 zleceń po 26 godzin 30 minut (212 zł). Pozwany chciał zakończyć sytuację dla niego trudną i stresującą wyrażał zgodę na zapłatę kwoty 1000zł. (k.49) (dowód: przesłuchanie pozwanego – k. 258-261, kopie dokumentów – k. 101-126, zdjęcie –k. 120)

Sąd zważył co następuje:

Roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie.

Należy wskazać, iż zgodnie z art.233 § 1kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20.03.1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200)

W wyroku z dnia 19.06.2001 r., II UKN 423/00, Sąd Najwyższy ponownie wyjaśnił, że granice swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub z doświadczeniem życiowym (zob: wyrok z dnia 29.07.1998r., II UKN 151/98 -OSNAPiUS 1999r., nr15, poz. 492).

Wobec powyższego Sąd kierując się bezpośrednią obserwacją na rozprawie (w tym zeznań świadków oraz przesłuchania stron w dniu 12.04.2017r. –k. 257v-263) zachowań, postaw, sposobu wypowiedzania się i argumentowania swoich twierdzeń wyżej wymienionych świadków oraz pozwanego - na podstawie własnego przekonania i zasad doświadczenia życiowego, reguł logicznego myślenia uznał za niezgodne z prawdą wyjaśnienia złożone przez pozwanego oraz zeznania złożone przez ww. świadków odnośnie spornych okoliczności mimo, że wzajemnie się uzupełniają.

Najbardziej istotna w sprawie jest ocena okoliczności podanych przez strony podczas ostatniego przesłuchania (już po otrzymaniu opinii biegłego księgowego) w kontekście przesłuchania informacyjnego i zeznań poszczególnych świadków, mając na uwadze również dokumenty dołączone do sprawy, w tym kopie protokołów przesłuchań przed policją ze sprawy 1Ds. 1100/14.

Powód podał niekonsekwentnie i nielogicznie okoliczności dotyczące wykonywania zadań, zestawienie w jego wypowiedziach poszczególnych okoliczności, wskazuje, że miał zamiar zawarcia umowy zlecenia bez jej formalnego zgłoszenia do odpowiednich organów: rentowego i podatkowego.

Sąd nie dał wiary powodowi odnośnie stwierdzenia, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, gdyż okoliczności przez niego podane, nie zostały potwierdzone innymi dowodami, a przesłuchanie go wskazywało, że nie zawsze jest pewien podawanych okoliczności. Czasem przeczy sobie w poszczególnych przesłuchaniach. Takie niekonsekwentne stanowisko nasuwa podejrzenia manipulowania faktami, które są przez niego wykorzystywane w trakcie zmieniającej się sytuacji procesowej.

Powód nie wykazał, że w faktycznej strukturze organizacyjnej pozwanego był utworzony w warsztacie etat dla mechanika samochodowego, bez którego to przedsiębiorstwo nie działałoby prawidłowo. Pozwany zaś wykazał, że taki etat zostało dopiero stworzony na jesieni 2013r., na które pozwany chciał zatrudnić powoda, ale ten odmówił, gdyż „nie chciał dorabiać państwa”.

Sąd dał wiarę pozwanemu (zob. przesłuchanie–k.51-54, 257v-261v), gdyż w przeciwieństwie do powoda wypowiadał się konsekwentnie, a okoliczności przez niego podane zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty.

Część okoliczności spornych między stronami, powód przyznał. Potwierdził (k. 172v) m.in., że nie było etatu pracowniczego, na którym pozwany mógłby go zatrudnić i nie umówili się od razu na umowę o pracę. Powód nie kwestionował też, że nie żądał zawarcia umowy o pracę w terminie późniejszym, nie rozmawiał z pozwanym ani o składkach na ubezpieczenie społeczne, ani o ubraniach roboczych. | jednej strony twierdził, że prowadził notatnik w którym zapisywał godziny pracy, urlopy, z drugiej strony nie przedstawił go. N. stwierdził, że nie robił notatek(k.263v)Przyznał, że kurs operatora koparko-ładowarki rozpoczynał się o godzinie 14.00, a nie wskazywał, aby po kursie wracał do warsztatu, zatem nie trudno przyjąć, że w 2014r. pracował w godzinach nadliczbowych.

Istotne znaczenie mają przesłuchania świadków k. W. C. – k. 70v, G.J.-k. 167-169, M. C. –k. 169, W. Z. –k. 170v-172, którzy wypowiadali się jasno i pewnie. Sąd dał też wiarę świadkom: H. K. –k. 54-55v,

Sąd nie uznał za wiarygodne część zeznania świadków K. Ł., B. S. i A. K.. Nie jest wiarygodne, że powód pracował we wszystkie soboty, ani, że pozwany mógł wydawać powodowi polecenia służbowe typu pracowniczego. Świadkowie ci podali, że nie we wszystkie soboty pracowali(k.69) Ich zeznania były nawet bardziej korzystne niż okoliczności podane przez powoda. Jednocześnie należy wskazać, że w protokołach sporządzanych na potrzeby postępowania karnego podawali nieco inne okoliczności niż przed Sądem. Świadek K. Ł. stwierdził, że powód kupował sobie różne narzędzia, gdyż chciał sobie otworzyć zakład. Przynosił te narzędzia do warsztatu pozwanego.(k.121) Niektóre okoliczności świadkowie zaś podawali nieprawdziwe. Na k. 76-98 pozwany przedstawił dokumenty z których wynika, że świadkowie ci nie podawali prawdy podczas przesłuchani przed Sądem.

Powołanie biegłego księgowego nastąpiło przy założeniu, że prawdziwe są twierdzenia powoda, a jego roszczenie jest zasadne. Powód w swoich żądaniach nie był konsekwentny zmieniał kilkakrotnie roszczenie, mimo zakreślenia terminów celem wskazania sposobu wyliczenia roszczenie (k.71, 139, 173), nie czynił tego przez dłuższy czas. Ostatecznie opinia biegłego księgowego stała się nieprzydatna dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na przesłuchanie powoda po jej sporządzeniu, w którym podawał inne okoliczności niż w poprzednich przesłuchaniach.

W zakresie pierwszej części pozwu i roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy należy przede wszystkim wskazać, że powód nie wykazywał interesu prawnego do wytoczenia powództwa opartego na przepisie art. 189 k.p.c.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. będący materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, w przypadku praw czy stosunków prawnych, występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego, zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, I ACa 22/12, 2012-02-15, LEX nr 1211553).

Wskazać należy, że powód miał ustanowionego pełnomocnika profesjonalnego, który nie podejmował żadnych czynności wskazania, że istnieje interes prawny powoda i że polega na ustaleniu, czy w rzeczywistości strony łączyła umowa o pracę.

Jednocześnie strona nie ma interesu prawnego w sytuacji, gdy może wnieść o zasądzenie roszczenia. W tej sytuacji skoro powód wnosił o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, brak było ww. materialnoprawnej przesłanki powództwa. Ponadto w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, wynika, że strony łączył stosunek cywilno – prawny. W niniejszej sprawie trzeba pamiętać o specyfice wykonywanych czynności mechanika samochodowego i serwisanta w warsztacie samochodowym. Czynności te nie muszą być wykonywane w ramach umowy o pracę. Mogło zatem dojść do zawarcia przez strony niesformalizowanej umowy zlecenia, w której powód „pomagał” pozwanemu. Potwierdzają to początkowy brak etatu pracowniczego, a następnie po stworzeniu takiego miejsca pracy, niechęć powoda do związania się umową podporządkowującą go pozwanemu na dłuższy okres, brak mechaników na rynku pracy w okręgu tutejszego Sądu.

Podkreślenia wymaga fakt, iż umowa o pracę jest zawarta, gdy obie strony dojdą do porozumienia co do istotnych jej postanowień, bowiem zgodnie z art. 22 kp w zw. z art. 29 § 1 kp umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, termin jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy a w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy. Powyższa sytuacja nie miała miejsca w przedmiotowej sprawie a powód rozpoczął faktycznie wykonywać czynności na rzecz pozwanego na podstawie umowy zlecenia.

Zgodnie z utrwaloną linią w orzecznictwie i literaturze stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacenie mu wynagrodzenia. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26.06.1996 r. III APr 10/96, Apel.-Lub.1997/2/10) „

Odnosnie ryzyka wykonywanych prac to należy uznać, że ponosili je, zarówno powód, jak i pozwany. Pozwany zapewniał miejsce. Obaj zaś narzędzia do wykonywania zadań. Powód chciał przynosić do warsztatu swoje narzędzia, pozwany był temu przeciwny z uwagi na to, że nie miał stanowiska pracy dla powoda z wydzielonym miejscem do zabezpieczenia jego narzędzi. Pozwany nie chciał na siebie przyjąć ryzyka ich utraty. Powód zatem korzystał z bardziej skomplikowanych urządzeń należących do pozwanego, własnych przyniósł sobie tylko kilka. Powód korzystał z komputera do diagnostyki samochodowej pozwanego, przed jego zaginięciem w dniu 13.03.2015r.

Był zupełnie inaczej traktowany niż podlegli służbowo i podporządkowani pracownicy, gdyż był zaprzyjaźniony z pozwanym i ceniony jako mechanik. Pozwany znał jego umiejętności, które były w pewnych aspektach lepsze, a w innych gorsze niż zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pracowników, zatem powód mógł sobie wybierać zlecenia, które chciałby robić. Nie podpisywał listy płac, ani listy obecności, nie domagał się stworzenia takich dokumentów dla siebie. Nie pracował na zmiany po ich wprowadzeniu. (A contrario należy przyjąć stanowisko SN w wyroku z dnia 25.01.2005r., w/s II UK 141/04, - OSNP 2005/15/235, lex 152390)

Stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skoro powód nie wykazał celu zawarcia umowy o pracę, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej, to strony zamierzały osiągnąć inny cel: zawarcie umowy zlecenia bez jej zgłoszenia do organów rentowych i podatkowych.

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że podstawowe znaczenie należy przypisać woli stron danego stosunku prawnego, która objawia się m.in.: w nazwie i treści zawieranej umowy. Strony zawarły umowy takie w okresach wcześniejszych, wiedziały jak to zrobić, ale tego nie uczyniły w dniu 01.01.2011r., ani potem. W wyroku z dnia 18.02.1999r. (II UKN 487/98), Sąd Najwyższy uznał, że strony nie są ograniczone w możliwości zawarcia umowy cywilnoprawnej mającej za przedmiot świadczenie pracy. Artykuł 22 § 1[1] kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. (zob. też wyroki z dnia 23.09.1998r. -II UKN 229/98, OSNAPIUS 1999/19 poz. 627, z dnia 18.02.1999r. - II UKN 487/98).

Powód nie żądał wypłaty niewłaściwie wypłaconego wynagrodzenia, ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani udzielenia urlopu wypoczynkowego, ani wypłaty ekwiwalentu za urlop (czyli nie upominał się o swoje prawa pracownicze) przed wniesieniem przez pozwanego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Co znamienne powód nie żądał też wydania świadectwa pracy, choć przy poprzednim rozwiązaniu umowy o pracę z jego propozycji, takie świadectwo pracy otrzymał. Powód był świadomy, że posiada uprawnienie do żądania świadectwa pracy w przypadku zakończenia stosunku pracy. Wobec powyższego jak wynika z oświadczeń woli stron, ocenionych zgodnie z art.65kc w związku z art.300kp nie istniał między stronami stosunek pracy.

Ważna dla stosunku pracy jest ciągłość jej trwania rozumiana w ten sposób, że pracownik nie poprzestaje na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz

ciągłość ta wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu (zob. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14.12.1999 r., I PK 451/99, OSNAP2001/10/337).

Powód nie wskazał, że wykonywał czynności w powtarzających się ścisłych odstępach czasu, tak samo jak pracownicy zatrudnieni u pozwanego. Nie był uwzględniony w grafiku i sam decydował o której przybędzie do warsztatu lub kiedy go opuści na przybył w dni opisane na k. 160-161).

Charakter świadczenia pracy ze względu na brak podporządkowania w szczególności co do czasu świadczenia pracy (zob. zeznania G. J. -k. 167-169) znacznie odbiegał od zatrudnienia pracowniczego w związku z czym roszczenia powoda nie także znajdują uzasadnienia faktycznego i prawnego. Ponadto powód nie udowodnił, że świadczył pracę codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00-17.00, a w soboty w godzinach od 8.00-13.00. Nie wykazał też powód, że od dnia 1.01.2014r. pracował od poniedziałku do piątku po 9 godzin dziennie (stwierdził w jednym z przesłuchań, że pracował po 8godzin) i we wszystkie przepracowane soboty (od godziny 8.00 do 13.00). Powód sam decydował kiedy skorzysta z czasu wolnego, nie zwracał się do pozwanego o udzielenie czasu wolnego za przepracowane godziny.

Przypomnieć należy, że pozwany z uwagi na specyfikę warsztatu, proponował klientowi co można lub należ zrobić, pozwany znał zakres tej naprawy, klient decydował się jaki zakres naprawy ma zostać wykonany, zlecenia pobierał powód i je wykonywał bez ścisłego nadzoru pozwanego, który po wykonaniu całego zadania sprawdzał czy usługa została prawidłowo wykonana (np.: jechał samochodem). Takie ukształtowanie relacji przy wykonywaniu zadań wskazuje na powierzanie ich w ramach zlecenia, w którym T. J. jako dający zlecenie ogólnie określał ramy, ale bez ingerencji w szczegółowy sposób ich wykonania, a następnie oceniał naprawę w ramach wykonywania usługi, ale bez cech podporządkowania pracowniczego i bez całkowitej dyspozycyjności G. R. jako biorącego zlecenie.

Drugim elementem spornym są wynagrodzenie za pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę, za pracę w godzinach ponadwymiarowych, jak również ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w datach wskazanych w pozwie. Powodowi nie przysługują ww. świadczenia związane ze stosunkiem pracy, na co wskazują porównania przesłuchań stron w toku postępowania, w tym po sporządzeniu opinii głównej biegłego księgowego.

Powód niezasadnie twierdził, że ilość godzin nadliczbowych podanych w pismach wynikają z faktu, że powód pracował od poniedziałku do piątku w przedmiotowym okresie (do 1.01.2014r.) po 9 godzin dziennie, czyli codziennie przepracowywał 1 godzinę nadliczbowo, a we wszystkie soboty po 5 godzin, co w całości należy uznać za godziny nadliczbowe.

Przeczą temu dokumenty dołączone na k. 160-161 i przesłuchania świadków, w tym G. J. (k.167-169), która wskazała, że w soboty powód nie świadczył pracy, tak jak to opisał. Jak wynika z dowodów za soboty były płacone dodatkowe pieniądze ustalone kwotowo. Jednocześnie bezsporne było, że przez cały okres współpracy powód nie kwestionował ilości otrzymanych od pozwanego pieniędzy, nie zgłaszał do pozwanego, ani do G. J. zastrzeżeń co do wypłat otrzymywanych w kopertach.

Zgodnie z art.1 kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, zaś art. 2 kp stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę(...) Zgodnie z treścią art.80kpwynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem jedna z przesłanek uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niniejszej sprawie jest istnienie stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany zaprzeczył skutecznie by praca w godzinach nadliczbowych odbywała się pod jego kierownictwem, z uwagi na szczególne potrzeby zakładu pracy, w określonym miejscu i czasie(zob. art. 151 § 1 pkt 2kp). Jego stanowisko potwierdzają złożone dokumenty. Zgodnie z ustaleniami powoda z pozwanym powód zlecenia pobierał, a pozwany każdego dnia umawiał się z nim, które zlecenia ma wykonać. Powód

sam decydował o sposobie wykonania zlecenia. Sytuacja ta wskazuje na brak podporządkowania powoda pozwanemu również w zakresie czasu, jaki powód poświęcał na wykonania poszczególnego zadania. Powód sam mógł zdecydować kiedy rozpocząć i zakończyć wykonywanie zadania, mógł je też przerwać (np.: aby udać się o (...) lub po pizzę) Jak wynika z wcześniejszych rozważań, powód nie był zainteresowany w świadczeniu pracy na podstawie umowy o pracę, lecz w wykonywaniu zadań w sposób nie podporządkowany i niesformalizowany.

Z uwagi na to, że strony nie łączył stosunek pracy, nie została spełniona jedna z podstawowych przesłanek wypłaty wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Skoro łączył je stosunek cywilnoprawny, to roszczenie o nadgodziny i ekwiwalent za urlop są niezasadne.

Jednocześnie pozwany słusznie podniósł, że ewentualne roszczenia powoda w zakresie godzin nadliczbowych w części dotyczącej 2011r. i częściowo 2012r byłyby przedawnione, gdyż pozew wpłynął w dniu 13.07.2015r.

Wobec powyższego, w związku z brakiem wypełnienia przesłanek wynikających z art. 22 k.p., art.80 kp art. 151 kp nie ma podstaw do zasądzenia świadczeń dochodzonych przez powoda, Sąd orzekł jak w pkt I. sentencji.

Sprawa wpłynęła w dniu 13.07.2015r., zatem Sąd o kosztach procesu orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z §11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 28.09.2002r.

Zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 1800 złotych (Sąd uznał, iż mimo, że sprawa nie była prosta i wymagała znacznego nakładu pracy a wynagrodzenie mogłoby być przyznane od 60zł – 360zł i 1800zł do 10800zł, z uwagi na sytuację życiową powoda nie jest możliwe nałożenia na niego kosztów zastępstwa procesowego w większym rozmiarze. Wobec powyższego Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

Na podstawie art. 102kpc Sąd orzekł o kosztach sądowych jak w pkt III sentencji wyroku, uznając , że jest to wypadek szczególnie uzasadniony, gdyż sprawa jest trudna, a powód składając pozew nie był w stanie ocenić, czy jego roszczenie zostanie uwzględnione.

SSR Barbara Kokoryn