

Sygn. akt VI P 369/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2017 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 1 września 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. F.

przeciwko J. F.

o wynagrodzenie za pracę

oddala powództwo

Sygn. akt VI P 369/16

UZASADNIENIE

Powód K. F. pozwem z dnia 3 marca 2015 roku wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej J. F. kwoty 15.360,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 12 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami w zakresie poszczególnych miesięcy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u swojej żony na podstawie umowy o pracę, za wynagrodzeniem według stawki najniższego wynagrodzenia. Powód podał, iż między stronami istnieje konflikt. Małżonkowie posiadają rozdzielność majątkową od 20 lat. Powód wskazał nadto, że żona z uwagi na trudną sytuację firmy miała wypłacić mu zaległe wynagrodzenie we wrześniu 2014r. po upływie terminu lokaty bankowej, czego jednak nie uczyniła. (k. 2-5)

Pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 13 maja 2015r. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zatrudniła męża na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z myślą o jego przyszłości, dając mu tym samym szansę na powrót do normalnego życia, bowiem brakowało mu stażu pracy do uzyskania prawa do zasiłku emerytalnego. Powód nie mógł również znaleźć innego zatrudnienia z uwagi na uprzednią karalność oraz pobyt w zakładzie psychiatrycznym. Pozwana podała, iż przez cały ten okres był on na jej utrzymaniu, a koszt remontu domu obciążył pozwaną. Pozwana kupiła powodowi auto, z którego mógł korzystać. Podana, iż w okresie objętym sporem powód pracował na zasadzie humoru- jeśli miał ochotę szedł do pracy, jeśli nie – zostawał w domu. Wszelkie koszty związane z utrzymaniem domu, firmy ponosiła pozwana. Powód dostawał pieniądze do ręki, brał także zaliczki od klientów, które pobierał jako pensję. Inni pracownicy również korzystali z takiego rozwiązania, a pozwana nie żądała pisemnego potwierdzenia odbioru pieniędzy, tym bardziej od męża. Powód nigdy nie zakwestionował takiej formy wypłaty wynagrodzenia. Powód złożył niniejszy pozew dopiero jak dowiedział się o planowanym rozwodzie. Pozwana podała, iż powód sam zrezygnował z pracy, bez niczyjej namowy, bez jej wiedzy udał się do księgowej i podpisał odpowiednie pismo. (k. 24-25)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana J. F. od 1 listopada 2001r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) – produkcja wyrobów dla budownictwa z tworzyw sztucznych.

(Dowód: CEIDG – k. 120)

Powód K. F. w dniu 12 sierpnia 2013r. zawarł z pozwaną J. F. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku montażysty okien, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości najniższego wynagrodzenia krajowego.

Następnie na wniosek powoda strony podpisały kolejną umowę o pracę, z tym, że wskazano, że niniejsza zostaje zawarta na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014r., w oparciu o którą powód otrzymał stanowisko pomiarowca okien.

(Dowód : umowy o pracę – k. 41, 42, 269, druk ZUS P ZUA- k. 270-271, świadectwo pracy- k. 272-273, PIT- K. 274-275v oraz akta osobowe powoda)

Przed zawarciem przez strony umowy o pracę powód był karany, miał problem ze znalezieniem zatrudnienia. Z uwagi na brak ciągłości zatrudnienia powód nie miał uprawnień w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pozwana w ramach pomocy, by powód nabył uprawnienia do powyższych świadczeń, koniecznych również z uwagi na przyszłe uprawnienia emerytalne, podpisała z nim umowę o pracę na okres od 12 sierpnia 2013r. do 31 sierpnia 2014r. (wcześniej na czas nieokreślony). W ten sposób pozwana chciała pomóc powodowi normalnie funkcjonować, pomimo uprzedniego skazania i zapewnić nabycie koniecznego stażu pracy do uprawnień emerytalnych.

Powód w okresie objętym zawartą przez strony umową o pracę nie miał ustalonych konkretnych godzin pracy, ani przypisanego konkretnego zakresu obowiązków. Jeździł na opomiarowania do klientów, spisywał umowy na wymianę okien, a także przebywał w biurze, kiedy pozwana była nieobecna. Powód rozładowywał także okna przywożone do T.. Powód pracował także w domu kosząc trawę, przygotowując posiłki dla stron, czy też wykonując inne czynności domowe. Godziny pracy powoda odpowiadały doraźnym potrzebom w firmie i tak np. powód pracował dwie – trzy godziny w danym dniu, w innym większą ilość godzin, albo też wcale.

Pozwana nie nadzorowała wykonywanych przez powoda czynności, nie wydawała mu poleceń o charakterze służbowym, jak również nie kontrolowała godzin jego pracy na rzecz firmy. W tym zakresie powód miał pełną swobodę decyzyjną, czy i kiedy oraz w jakich godzinach określone czynności wykona.

Pracownicy pozwanej odbierali powoda jako szefa, osobę prowadzącą wspólnie z pozwaną działalność gospodarczą.

Pracownicy pozwanej w osobach B. L., A. N. oraz N. D. otrzymywali wynagrodzenie częściowo na konta bankowe, a częściowo w formie gotówkowej, niejednokrotnie w formie zaliczek, bez potwierdzenia odbioru powyższych należności podpisem.

Strony w okresie objętym sporem zamieszkiwały razem, prowadziły wspólne gospodarstwo domowe, ponosiły wspólnie wydatki na utrzymanie. Małżonkowie mieli również wspólną kasę. Powód nie miał swojego konta, ani też dostępu do rachunku bankowego małżonki. Pozwana dawała powodowi pieniądze kiedy ich potrzebował. Zdarzało się, iż powód pobierał zaliczki od klientów i przeznaczał powyższe na zakup żywności.

Obecnie strony pozostają w stałym konflikcie związanym zarówno ze sprawami majątkowymi, jak również rodzinnymi.

(Dowód: oświadczenia- k. 30–32, 40, zamówienia- k. 46-119, listy płac- k. 121-137, zeznania świadka B. L.- k. 303 (nagranie z rozprawy z dn. 1.09.2017r. 00:04:32-00:10:35), zeznania świadka A. N. – k. 303-304 (nagranie z rozprawy z dn. 1.09.2017r. 00:11:10-00:17:03), zeznania świadka N. D. -k. 304 (nagranie z rozprawy z dn. 1.09.2017r. 00:17:56-00:22:05), oświadczenie – k. 30-32, wyrok Sądu Rejonowego (...) wG.w sprawie (...) k. 33-34, zamówienia- k. 46-119, postanowienie o umorzeniu dochodzenia – k. 200-203, akt notarialny z dnia 16.12.1996r.- k. 268-268v,

zeznania powoda K. F. – k. 168-170 (nagranie z rozprawy z dn. 24.09.2015r. 00:04:22-00:18:22, 00:31:18-00:38:52), k. 305-306 (nagranie z rozprawy z dn. 1.09.2017r. 00:24:07-00:27:24 i 00:36:14-00:40:56) w zw. z k.280-281 (nagranie z rozprawy z dn. 5.12.2016r. 00:01:42-00:18:38), zeznania pozwanej J. F. – k. 169-170 (nagranie z rozprawy z dn. 24.09.2015r. 00:18:22-00:29:51, 00:38:52-00:43:44), k. 305 (nagranie z rozprawy z dn. 1.09.2017r. 00:27:24-00:36:07) w zw. z k. 281-282 i k. 293-294 (nagranie z rozprawy z dn. 5.12.2016r. 00:18:38-00:23:30 i nagranie z rozprawy z dn. 6.04.2017r. 00:01:33),

W dniach 30 stycznia, 5-6 lutego 2015r. została przeprowadzona u pozwanej kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy.

W trakcie powyższej pozwana wskazała, iż pracownicy odbierają wynagrodzenie gotówką do rąk własnych, bez potwierdzenia jego odbioru. Pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów potwierdzających wypłatę powyższego, jakkolwiek wskazała, iż wynagrodzenie za pracę wypłacała zawsze i nie posiada z tego tytułu żadnych zaległości.

Podczas kontroli stwierdzono również, iż na listach płac za okres od sierpnia 2013r. do sierpnia 2014r. znajdował się również powód K. F..

Pozwana wskazała, iż również powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę, regularnie co miesiąc i nie kwitował jego odbioru. Pozwana złożyła również oświadczenie na piśmie, iż wynagrodzenie za okres zatrudnienia powoda zostało na jego rzecz uregulowane.

Podczas kontroli stwierdzono również, iż wynagrodzenie na rzecz powoda za miesiąc lipiec 2014r. zostało wysłane w formie przekazu pocztowego w dniu 20 sierpnia 2014r., albowiem powód nie pobrał uprzednio powyższego.

(Dowód: informacja – k.4-4v, kopia przekazu- k. 12, wystąpienie – k. 26-27, książka kontroli – k. 29, protokół kontroli – k. 226-230, 287-291)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje :

Powództwo K. F. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania stron oraz zeznań świadków w osobach B. L., A. N. oraz N. D., a także dowodów z dokumentów. Strony nie kwestionowały autentyczności, ani też rzetelności złożonych do akt sprawy dokumentów. Sam fakt, że powód kwestionował przebieg, jak również trafność ustaleń dokonanych wskutek kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, nie stanowił podstaw do odmowy nadania wiarygodności tymże dokumentom, bowiem zarzuty powoda de facto dotyczyły prawdziwości oświadczeń samej pozwanej.

Sąd dał zatem wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim powyższe wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc logiczną i spójną całość, jak również w jakim stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Postanowieniem z dnia 1 września 2017r. (k. 304-305) Sąd na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe powoda (k. 143-144), albowiem powyższe zmierzały do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu postępowania, poza tym zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadka B. L. zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w całości. Świadek w sposób rzeczowy wskazała na okoliczności wiadome jej z okresu, w którym była zatrudniona u pozwanej. Przy czym z uwagi na to, że świadek pracowała w innym miejscu, niż powód, nie miała ona jednak szczegółowej wiedzy na temat pracy samego powoda. Przy czym co istotne, świadek wskazała, iż zasadniczo obowiązki powoda dotyczyły dokonywania przez niego pomiarów, jak również iż był on zasadniczo postrzegany, jako współwłaściciel firmy, a nie jej pracownik.

Świadek nie posiadała natomiast wiedzy co do formy ewentualnego zatrudnienia powoda przez pozwaną, czy też ustalonych warunków powyższego, w szczególności w zakresie jego wynagradzania.

Zeznania świadka A. N. Sąd uznał również za wiarygodne i polegające na prawdzie. Świadek zeznała, iż powód zajmował się pomiarami, przy czym nie bywał codziennie w biurze. Świadek nie miała wiedzy, na temat podstawy i warunków zatrudnienia powoda u pozwanej. Podobnie jak świadek B. L. również w/w wskazała, iż zarówno pozwana oraz powód byli traktowani w firmie, jako szefostwo.

W ocenie Sądu także zeznania świadka N. D. uznać należało za wiarygodne. Powyższe bowiem podobnie jak zeznania wskazanych wyżej świadków były spójne, logiczne, jak również zgodne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Świadek zeznała, że powód dokonywał pomiarów, bywał w biurze, nie miał jednak stałych godzin pracy. Świadcowi nieznane były okoliczności związane z zasadami wynagrodzenia powoda. W ocenie świadka powód był raczej osobą, która pomagała pozwanej w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Wskazać należy, iż z oświadczeń świadków złożonych do akt na piśmie (k. 30-32) wynika również, iż pracownicy otrzymywali wynagrodzenie częściowo na konta bankowe, a częściowo w formie gotówkowej, niejednokrotnie pobierając powyższe w formie zaliczek, bez potwierdzenia odbioru otrzymania niniejszych.

Zdaniem Sądu zeznania pozwanej zasługiwały na wiarę w całości, bowiem znajdowały one oparcie w wiarygodnym materiale dowodowym, ponadto były logiczne, spójne i konsekwentne.

Pozwana konsekwentnie od samego początku postępowania przed sądem wskazywała, że decyzja o podpisaniu przez strony umowy o pracę spowodowana była uprzednią karalnością powoda i niemożnością znalezienia przez niego zatrudnienia. Z uwagi na brak stażu pracy uprawniającego go do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podjęła decyzję o zawarciu umowy, by powód miał kontynuację ubezpieczenia społecznego, dającego mu w przyszłości staż pracy do emerytury. Pozwana także wskazywała na czynności wykonywane przez powoda, które to okoliczności zasadniczo przyznawał i sam powód. Z zeznań pozwanej wynika, iż powód nie miał stałych godzin pracy, nie pracował również codziennie. Jak podała pozwana praca powoda była bardziej na zasadzie „mówiłam gdzie jest pomiar i że może pojechać, ale jak miał nerwy to jechali montażyści”, „można powiedzieć, że powód więcej w okresie objętym sporem przebywał w domu, niż w pracy”, „jak pomiar trwał dwie godziny to powód jechał potem do domu i już nie pracował”. (k. 305)

Z zeznań pozwanej wynika również, iż powód z pobieranych zaliczek kupował żywność, albowiem strony prowadziły w tym czasie wspólne gospodarstwo domowe.

W ocenie Sądu zeznania powoda w części zasługiwały na uwzględnienie. Powód sam wskazywał, że nie miał ustalonych godzin pracy, dokonywał pomiarów u klientów w różnych godzinach, zgodnie z ich życzeniem. Przy czym czasami pracował w biurze, gdy pozwana załatwiała inne sprawy albo też kosił trawniki, czy też przygotowywał posiłki w domu. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, iż praca jego była w jakimkolwiek zakresie nadzorowana i kontrolowana przez pozwaną, bowiem zeznania w tym zakresie stoją w oczywistej sprzeczności tak z zeznaniami pozwanej, jak również świadków. Także wskazywana przez powoda ilość pracy, tj. około 40 godzin pracy tygodniowo nie znajduje żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Powyższemu przeczą chociażby zeznania samego powoda o braku stałych godzin pracy.

W niniejszej sprawie powód wystąpił z żądaniem dotyczącym zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, wskazując, iż w okresie, tj. od 12 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2014r., za który domaga się wynagrodzenia łączyła strony umowa o pracę.

Wskazać w tym miejscu należy, iż Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 29 września 2015 r., jako wytyczne dla Sądu Rejonowego ponownie rozpoznającego sprawę wskazał, że Sąd w pierwszej kolejności winien ustalić jaki stosunek prawny łączył strony.

W związku z powyższym obowiązkiem Sądu meriti było ustalenie, czy strony zawierając umowę o pracę, która była przedmiotem tegoż sporu, rzeczywiście taką intencję zawarcia umowy o pracę miały.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp 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.

Stosunek pracy jest określoną więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania go za wynagrodzeniem. Wskazana definicja legalna ma jednak charakter cząstkowy, gdyż obejmuje jedynie kluczowe elementy konstrukcyjne stosunku pracy.

Ze swej istoty stosunek pracy ma charakter zobowiązania wzajemnego - każda z jego stron jest jednocześnie zobowiązana i uprawniona względem drugiej strony. Podmiot zobowiązany do wykonywania pracy jest jednocześnie uprawniony do wynagrodzenia (i szeregu innych świadczeń), podmiot zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia jest natomiast uprawniony do żądania wykonywania pracy podporządkowanej. W ten sposób każda ze stron stosunku pracy jest jednocześnie względem siebie dłużnikiem i wierzycielem. Podstawowe zobowiązanie pracownika wynikające ze stosunku pracy ma charakter zobowiązania do starannego działania, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu.

Stosunek pracy jest zawsze relacją dwustronną, łączącą pracownika i pracodawcę. Oznacza to, że układ podstawowych zobowiązań z tego stosunku zamyka się w relacji pracownik i pracodawca. Pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy, a zatem nie może samodzielnie podstawić zastępcy, który w jego imieniu wykona zobowiązanie.

O prawnej kwalifikacji danego stosunku prawnego, jako stosunku pracy decydują cechy charakteryzujące przedmiot głównego świadczenia wykonywanego w ramach tego stosunku, a więc pracy. Cechy te są dekodowane bezpośrednio lub pośrednio z treści art. 22 § 1 kp. Przepis ten daje oparcie dla wyprowadzenia wniosku, że stosunkiem pracy w jego rozumieniu jest społeczny stosunek pracy: dobrowolnie podporządkowanej, odpłatnej i wykonywanej osobiście na rzecz podmiotu zatrudniającego. Cechy te wynikają wprost z art. 22 § 1 kp, jednak dla pełnego obrazu wymienić tu jeszcze należy skooperowanie (zespolowość) pracy oraz jej wykonywanie w warunkach przerzucenia ryzyka na pracodawcę.

Zgodnie z art. 11 kp, nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę, zawsze wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron (przeciwieństwem dobrowolności jest praca przymusowa, nazywana także pracą jednostronnie wyznaczoną, którą wykonują np. osoby pozbawione wolności w ramach swoich obowiązków wynikających z regulaminu odbywania kary). Dobrowolność jest cechą charakteryzującą zarówno stosunki zobowiązaniowe prawa prywatnego, jak i wszelkie stosunki prawne zatrudnienia pozapracowniczego.

Najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Ustawodawca wskazał także na dodatkowy element, jakim jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy. Podporządkowanie to określa się mianem podporządkowania organizacyjnego.

Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest oczywiście stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 kp). Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy - wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego. Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonej rodzajowo. Przez rodzaj pracy rozumieć należy zbiorcze określenie zespołu pokrewnych czynności, najczęściej przez wskazanie stanowiska lub zawodu. W ten sposób w ramach wyznaczonych określonym rodzajem pracy pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy. Ten zaś dzięki temu uzyskuje prawo do konkretyzowania ogólnie ujętego przedmiotu zobowiązania pracowniczego, a instrumentem tej konkretyzacji są właśnie polecenia.

Najczęściej przyjmuje się, że kierownictwo pracodawcy wyraża się w trzech podstawowych sferach. Pracodawca może bowiem konkretyzować rodzaj pracy i w jego ramach dysponować osobą pracownika w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Dlatego sformułowanie zawarte w art. 22 § 1 kp o "miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę" należy rozumieć jako dookreślenie kierownictwa pracodawcy, a nie uprawnienie do swobodnego decydowania o miejscu i czasie wykonywania pracy. Te parametry bowiem wynikają zarówno z treści umowy o pracę, jak i z obowiązujących pracodawcę regulacji porządkowych (np. regulaminu pracy), a zatem nie mogą stanowić sfery wyłącznych kompetencji podmiotu zatrudniającego.

Zasadą jest, że za wykonaną pracę pracownik nabywa umówione wynagrodzenie, a jeśli jest ku temu podstawa prawna - wynagrodzenie należy się także za czas niewykonywania pracy (np. urlopy wypoczynkowe czy niektóre płatne zwolnienia od pracy). Odpłatność pracy jest cechą bezwzględnie stosunku pracy, co oznacza, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę (art. 84 kp).

Ze sformułowania "pracownik zobowiązuje się" użytego w treści art. 22 § 1 kp można wyprowadzić wniosek dotyczący wymogu osobistego świadczenia pracy. Oznacza to, że pracownik wykonuje swoje zobowiązanie tylko wtedy, kiedy osobiście świadczy pracę.

Układ zależności pomiędzy stronami stosunku pracy, oparty na pracowniczym podporządkowaniu, przekłada się także na rozkład ryzyka, jakie wiążą się z zatrudnieniem.

Najczęściej wyróżnia się cztery takie ryzyka: ekonomiczne, techniczne, socjalne i osobowe. Ryzyko ekonomiczne polega na obciążeniu podmiotu zatrudniającego obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zamian za wykonaną pracę, niezależnie od uzyskanych z tego tytułu przez pracodawcę efektów ekonomicznych. Pracownik jako podmiot zależny od pracodawcy nie ma wpływu na podejmowane decyzje i kierunki działalności pracodawcy, a zatem nie może być obciążony ryzykiem powodzenia przedsięwzięć gospodarczych.

Jak wyżej wspomniano, praca wykonywana w ramach stosunku pracy charakteryzuje się określonymi cechami, przy czym najważniejszym elementem jest podporządkowanie pracownicze (kierownictwo pracodawcy). W stosunku pracy przedmiot zobowiązania pracownika jest determinowany parametrem rodzaju pracy, natomiast w stosunkach cywilnoprawnych przedmiot ten jest wyznaczony za pomocą parametru określonych czynności prawnych lub faktycznych albo określonego dzieła. Zakreślenie obowiązków wykonawcy przez uzgodnienie jedynie jednej lub kilku czynności lub dzieła do wykonania, ogranicza zleceniodawcom możliwość dysponowania osobą wykonawcy. Dlatego w stosunkach cywilnoprawnych nie ma mowy o poleceniach podmiotu zatrudniającego, nie są one zresztą konieczne z uwagi na precyzyjne uzgodnienie parametrów pracy. O kwalifikacji prawnej zatrudnienia decyduje zatem sposób sformułowania przedmiotu zobowiązania, a następnie sposób jego realizacji. Warto też wspomnieć o zjawisku tzw. samozatrudnienia, które polega na wykonywaniu pracy w ramach zarejestrowanej przez osobę fizyczną działalności gospodarczej. Osoba ta mająca status przedsiębiorcy oferuje swoje usługi innym podmiotom (przedsiębiorcom) [A.Sobczyk - red., Kodeks pracy, Komentarz, Rok wydania: 2015, Wydawnictwo C.H.Beck, Wydanie:2, st.pr. 22.02.2016r., Legalis].

Zdaniem Sądu orzekającego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w żadnej mierze nie potwierdził, że intencją – wolą stron, jak również nie potwierdza tego sposób wykonywania pracy przez powoda, było wykonywanie jej w ramach umowy o pracę. Sąd nie dopatrył się tutaj podporządkowania pracownika, bowiem to sam powód swobodnie decydował jak będzie tą pracę wykonywał. Powód czasami jeździł na pomiary, czasami siedział w biurze, a czasami wykonywał w ciągu dnia również obowiązki domowe. I tak sam powód zeznał, że czasami jechał skosić trawę, czasami jechał zrobić obiad.

Co istotne również osoby zatrudnione u pozwanej nie odbierały powoda jako pracownika, a osobę współprowadzącą działalność gospodarczą przez pozwaną tj. szefa.

Zatem w żadnej mierze nie można mówić tutaj, aby umowa, która została zawarta przez strony była realizowana w ramach umowy o pracę.

Jak to zostało wskazane wyżej podporządkowanie pracownika zostało uznane za jedną z podstawowych cech stosunku pracy.

Zawarcie umowy, w wyniku której nie powstaje stosunek pracy ze względu na brak wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, iż nie powstaje zobowiązanie pracodawcy do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia.

W wyroku z dnia 11 lipca 2017r. (III AUa 1383/16) Sąd Apelacyjny w Lublinie przyjął, iż istotą stosunku pracy jest, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy i możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

W tym miejscu przywołać również należy wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 czerwca 2017r. (III AUa 1174/16), iż wykładnia art. 22 kp oraz wykładnia systemowa pozwala na następujące zdefiniowanie stosunku pracy: jest to stosunek prawny, w którym pracownik zobowiązuje się w sposób ciągły i na ryzyko pracodawcy do wykonywania osobiście odpłatnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przyjmuje się przy tym, że cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze jako swoista druga strona kierownictwa pracodawcy. Podporządkowanie (świadczenie pracy podporządkowanej), to "cecha która ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Zwłaszcza, że właściwie ta jedyna cecha jednoznacznie odróżnia umowę o pracę od umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Z tym, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)". Sens uprawnień dyrektywnych pracodawcy polega na bezpośrednim kształtowaniu procesu pracy w drodze wydawania poleceń. Dokonuje się w ten sposób konkretyzacji obowiązków pracownika, które w umowie o pracę i przepisach z natury rzeczy ustalone są dość ogólnie.

Kompetencje kierownicze pracodawcy obejmują decydowanie o miejscu, czasie i sposobie wykonywania pracy. Udzielanie wskazówek w ramach umów cywilnoprawnych nie jest tak "intensywne" jak w przypadku umowy o pracę. Stwierdzenie podporządkowania w treści stosunku prawnego z reguły jest możliwe po uwzględnieniu takich elementów, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i dyspozycyjności, określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie go pod nadzorem kierownika.

W związku z powyższym Sąd uznał, że intencją i wolą stron nie było w istocie zawarcie umowy o pracę.

W ocenie Sądu sporna umowa została zawarta przez strony jedynie dla pozoru. Tak jak wskazywała pozwana, chodziło w istocie o to, aby powód uzyskał ciągłość ubezpieczenia, które byłyby powodowi konieczne jeśli chodzi o uprawnienia emerytalne. I taka była faktycznie intencja stron, by pomóc powodowi, który nie mógł znaleźć w tym czasie zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że umowa o pracę zawarta przez strony była umową nieważną, albowiem została li tylko zawarta w celu zapewnienia powodowi ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 kc, który ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 kp, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Pozorność oświadczenia woli nie ma wpływu na skuteczność odpłatnej czynności prawnej, dokonanej na podstawie pozornego oświadczenia, jeżeli wskutek tej czynności osoba trzecia nabywa prawo lub zostaje zwolniona od obowiązku, chyba że działała w złej wierze (§ 2).

Istota art. 83 § 1 zd. 1 kc zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. Oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli.

Ten zamiar wywołania wrażenia może być objawiany także wobec władz publicznych, czy notariusza, przed którym składane są oświadczenia (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2007 r., I CSK 70/07, Lex nr 287785: pozorność czynności prawnej polega m.in. na tym, że strony przejawiają zamiar np. zbycia prawa, podejmując - w razie potrzeby - pewne czynności, pomimo że w rzeczywistości ich wolą jest wyeliminowanie skutków dokonywanej czynności prawnej). Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach (A.Jedliński, Komentarz do art. 3 Kodeksu Cywilnego, Syst.Inf.Praw. LEX)

Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 22.06.2015r., I UK 367/14, LEX nr 1771586).

Z kolei w wyroku z dnia 29 października 2015r. Sąd Apelacyjny w Gdańsku (III AUa 956/15) stwierdził, iż do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

W zakresie prowadzonych rozważań podzielić również należy stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku, iż jeżeli strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, to trudno przyjąć nawiązanie stosunku pracy. Samo stwarzanie pozorów poprzez wykonywanie określonych czynności w sklepie nie jest wystarczające do wykreowania pracowniczego tytułu ubezpieczeniowego (wyrok s. apel. w Białymstoku z dn. 10.06.2015r., III AUa 1793/14, LEX nr 1747823).

Pozorne umowy o pracę zawierane w celu uzyskania świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanowią relatywnie częste przypadki. Umowy takie są nieważne, a wypłacone przez ZUS osobie legitymującej się taką umową świadczenia podlegają zwrotowi jako nienależne.

„Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 kp formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza bowiem, że umowa taka jest ważna.

Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna – art. 83 kc" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006, nr 9, s. 33). Podobnie: „Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z pracy" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 190).

W tym miejscu przywołać również wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 maja 2017r. (III AUa 946/16), iż nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny łączący osoby w nim wymienione nie odpowiada treści art. 22 § 1 kp. Dla stwierdzenia, czy występuje w treści łączącego strony stosunku element podporządkowania należy ustalić, czy występują takie elementy jak określony czas pracy, miejsce wykonywania pracy, podporządkowanie regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwu co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy oraz przestrzeganie norm pracy.

Nadto w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 20 kwietnia 2017r. (III AUa 1186/16) wskazano, iż samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia, czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do ZUS nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Samo podpisanie dokumentu umowy o pracę nie oznacza ważności oświadczeń woli stron w sytuacji, gdy strony te mają świadomość, że w rzeczywistości pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać. (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 marca 2017r., III AUa 1505/16)

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z jej wykonywaniem. Zawierając umowę o pracę, strony winny zmierzać do realizacji jej celów. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 marca 2017r., III AUa 414/17)

Spełnienie warunków pozorności oświadczeń woli oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy i realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 kp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 marca 2017r., III AUa 1114/16)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należało, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania pozwanej, jak również częściowo powoda oraz świadków w sposób jednoznaczny wskazują, że zawarcie z powodem umowy o pracę było pozorne i miało jedynie na celu takie ukształtowanie jego sytuacji zawodowej, zmierzającej do uzyskania odpowiedniego stażu pracy w celu nabycia uprawnień emerytalnych.

Decydujące znaczenie dla oceny zawartej przez strony umowy o pracę miały tu, jak już wskazywano zeznania pozwanej, ale i zasadniczo bezsporne okoliczności co do braku podporządkowania w wykonywanej przez powoda pracy oraz braku określenia czasu i miejsca jej wykonywania. Powód w sposób swobodny podejmował decyzje odnośnie miejsca i czasu realizacji zadań. Nie był w żaden sposób zobowiązany przez pozwaną do dokonywania pomiarów każdego z przyjętych zamówień. W sposób samodzielny decydował, czy będzie wykonywał jakiegokolwiek czynności, czy też będzie przebywał w domu. Nadto co również istotne sposób wykonywania przez powoda pracy i jego obecność w biurze, poczytana była przez innych pracowników jako wykonywanie czynności w ramach współprowadzenia z pozwaną działalności gospodarczej.

Ponadto, jak wskazuje się w orzecznictwie, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności

odpowiadających treści art. 22 kp., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 kp.). Tym samym, bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracą taką wykonywał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku, sygn. akt II UK 69/11 LEX nr 1108830).

Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2012r. (sygn. akt II UK 14/12 LEX nr 1216864) podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że art. 83 § 1 kc. określa czynność prawną pozorną jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie, które musi być złożone tylko dla pozorów, a jego adresat musi mieć tego świadomość (zgadzać się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów), przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie.

Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle samym zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika, rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Sama nieważność umowy o pracę, wynikająca np. z jej pozorności w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., może być okolicznością potwierdzającą brak przesłanek skutecznego zgłoszenia danej osoby do ubezpieczenia. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 marca 2017 r., III AUa 1761/15)

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Stąd też podstawowe znaczenie w sprawie miało ustalenie, czy istotnie strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

Na gruncie prowadzonych rozważań przywołać również należy Sąd Apelacyjny w Gdańsku z dnia 17 marca 2017r. (III AUa 1819/16), iż dla powstania stosunku pracy nie wystarcza samo zawarcie na piśmie umowy o treści odpowiadającej wymaganiom art. 29 kp, założenie dokumentacji pracowniczej i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia oraz formalna legalizacja umowy przed organem rentowym czy urzędem skarbowym przez złożenie deklaracji zgłoszeniowej do ubezpieczeń społecznych i deklaracji podatkowej, ale niezbędnej jest wykazanie, że stosunek taki, o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p., faktycznie został nawiązany i był realizowany przez strony.

O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Ubezpieczenie społeczne nie może, bowiem istnieć bez stosunku pracy. Powstanie, zaś stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego/legalnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć.

W art. 83 § 1 zd. 1 kc jest mowa tylko o czynności prawnej ujawnionej przez strony w złożonych przez nie oświadczeniach woli. Jest to czynność prawna pozorna (symulowana), ponieważ ukrywa "inną czynność prawną" (dysymulowaną), o której jest mowa w zd. 2 § 1, odpowiadającą rzeczywistej woli stron w ich potajemnym porozumieniu. Ważność pozornego (ujawnionego "na zewnątrz") oświadczenia woli ocenia się według właściwości czynności ukrytej. Jeżeli strony zawarły w potajemnym porozumieniu jakieś postanowienia odmienne od wyrażonych "na zewnątrz", to nie znaczy to, że wszystkie pozostałe postanowienia, które nie są sprzeczne z "tajnym

porozumieniem", są nieważne. Pozorne są nie wszystkie oświadczenia woli ujawnione " na zewnątrz" (jako czynność prawna pozorna), a tylko te, których nie można pogodzić z postanowieniami ukrytymi.

Również w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 lutego 2017r. (III AUa 1693/16) wskazano, iż z perspektywy przepisów prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie ma to, czy stosunek pracy był faktycznie realizowany i czy czasem nie doszło jedynie do jego pozoracji, tj. wykonania pewnych czynności wyłącznie na pokaz, w sytuacji, gdy strony takiej umowy nie są zainteresowane świadczeniem pracy. Przypomnieć także należy, iż warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Reasumując w ocenie Sądu orzekającego zawarta w dniu 12 sierpnia 2013r. umowa o pracę nosi cechy umowy pozornej, nawiązanej jedynie w celu zapewnienia ciągłości zatrudnienia powoda, dla ewentualnego uzyskania w przyszłości świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu ubezpieczenia społecznego. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie daje bowiem podstaw do przyjęcia, iż powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanej w ramach pracowniczego stosunku umownego.

W tej sytuacji nie sposób uznać, iż wolą stron było zawarcie umowy o pracę i rzeczywiste nawiązanie stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 80 kp- a contrario oddalił powództwo.