

Sygn. akt VI P 258/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Lidia Płuciennik

Protokolant: Tomasz Wiliński

po rozpoznaniu w dnia 10 września 2013 roku w W.

sprawy z powództwa W. S.

przeciwko(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda W. S. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwotę 150 zł. (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 120 zł. (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 258/11

UZASADNIENIE

Powód W. S. w pozwie złożonym dnia 16 lutego 2009 roku, wniesionym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. domagał się ustalenia, że w okresie od 19 września 2003 roku do 21 grudnia 2005 roku łączył go z pozwanym stosunek pracy. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu (pozew – k. 1 – 4).

W uzasadnieniu powód podniósł, że we wskazanym okresie pozostawał z pozwaną w stałym stosunku zobowiązaniowym, wynikającym z kolejno zawieranych pięciu umów o dzieło. Przedmiotem wymienionych umów było wykonanie określonych przez pozwaną prac ochroniarskich w zamian za wynagrodzenie, w tym zabezpieczanie przed kradzieżą, włamaniem oraz innymi czynami przestępczymi, a także napadem lub wtargnięciem nieuprawnionych osób trzecich na wskazany przez pozwaną obiekt. Warunkiem zawarcia umowy było podpisanie pisma, obejmującego podanie o zawarcie umowy o dzieło, z uwagi na możliwość uzyskania wyższych dochodów. Powód dodał, że warunki wynagrodzenia za pracę zostały uzgodnione między nim a pozwaną w formie ustnej. Wynagrodzenie wypłacane było regularnie na koniec miesiąca, według ustalonej ustnie stawki godzinowej, jednakowej dla wszystkich zatrudnionych. Powód podniósł, że wypłata wynagrodzenia nie była uzależniona od efektów pracy. Dodatkowo wskazał, że stawał się do pracy w wyznaczonym przez pozwaną miejscu i o wyznaczonym czasie. Pracował około 17 dni w miesiącu, zgodnie z ustalonym wcześniej grafikiem. Powód nadmienił, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, ani innej dokumentacji, zaś obecność pracowników weryfikowana była osobiście przez kierowników chronionego obiektu. Podkreślił nadto, że obowiązany był do samodzielnego i osobistego świadczenia pracy i nie miał możliwości powierzenia swych obowiązków osobie trzeciej, mimo wskazania takiej ewentualności w

treści umowy o dzieło. Powód wskazał, że pozwany na bieżąco kontrolował jego pracę, przekazując mu swe uwagi i polecenia. Miejsce jego pracy wizytował inspektor kontroli wewnętrznej, który sprawdzał prawidłowość wypełnienia obowiązków. Powód dodał, że wykonywana przez niego praca miała charakter ciągły i powtarzalny. Jednocześnie podkreślił, że w ustaleniu istnienia stosunku pracy ma interes prawny, gdyż ze stosunku tego wywodził będzie dalsze uprawnienia.

W toku postępowania, na rozprawie w dniu 7 lipca 2009 roku powód sprecyzował, że wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy między nim a pozwaną w okresie od 19 września 2003 roku do 31 sierpnia 2005 roku (protokół rozprawy z dnia 7 lipca 2009 roku – k. 118).

Pozwany(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew – k. 47 - 50).

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że łączyły go z powodem umowy o dzieło, z których ostatnia z dnia 21 grudnia 2004 roku została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 2005 roku. Wskazując na powyższe, pozwany podniósł zarzut przedawnienia wskazując, że na podstawie art. 291 § 1 Kodeksu pracy ewentualne roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, mimo swego niemajątkowego charakteru, ulega przedawnieniu, którego termin wynosi 3 lata od dnia wymagalności roszczenia. W rozpoznawanej sprawie upływ wskazanego terminu nastąpił z dniem 21 grudnia 2008 roku, zatem powództwo W. S. powinno podlegać oddaleniu. Nadto, z ostrożności procesowej, pozwany podniósł, iż w łączącym go z powodem stosunku prawnym nie występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Pozwany podkreślił, że powód miał możliwość wyboru formy zatrudnienia i świadomie zdecydował się na zawarcie umowy o dzieło, z uwagi na możliwość uzyskania wyższych dochodów. Nadmieniał przy tym, że przy podpisywaniu kolejnych umów, proponował powodowi zawarcie umowy o pracę. Pozwany dodał, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, zaś pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto powołał treść zawartej z powodem umowy o dzieło podnosząc, że zawarte w niej zostały postanowienia charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej, między innymi wykonywanie czynności bez stałego kierownictwa, możliwość powierzenia pracy osobom trzecim oraz określony sposób wypłaty wynagrodzenia na podstawie wystawianego przez powoda rachunku. Pozwany podkreślił również, że powód sam ustalał czas realizacji dzieła, nie zapoznawał się z regulaminem pracy, a także ponosił odpowiedzialność za sprzęt i chronione mienie.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2010 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wyrok z dnia 28 stycznia 2010 roku – k. 172).

W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, iż powództwo podlegało oddaleniu w całości z uwagi na przedawnienie roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku prawnego. Zdaniem Sądu roszczenie powoda, choć oparte na treści 189 Kodeksu postępowania cywilnego i mające charakter niemajątkowy, uległo przedawnieniu zgodnie z treścią art. 291 Kodeksu pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie - k. 178 – 183).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyjęciu, że doszło do przedawnienia roszczenia powoda w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym (apelacja powoda – k. 186-189).

Wyrokiem z dnia 23 marca 2011 r. Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie – k. 226).

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy wskazał, że uchylił wyrok, gdyż Sąd I instancji błędnie uznał, iż roszczenie powoda przedawniło się z upływem trzech lat od dnia następnego po dniu zakończenia stosunku pracy, podczas gdy roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy nie ulegają przedawnieniu (uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego – k. 229 – 236).

Po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania na rozprawie w dniu 02 lutego 2012 roku powód rozszerzył pozew wnosząc dodatkowo o ustalenie stosunku pracy od dnia 21 marca 2003 roku do 18 września 2003 roku, jednocześnie podtrzymał żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 19 września 2003 roku do 31 sierpnia 2005 roku (protokół rozprawy z dnia 02 lutego 2012 roku – k. 252 – 253).

W dniu 22 listopada 2012 roku powód rozszerzył pozew wnosząc o uzupełnienie składek za ubezpieczenie społeczne i emerytalne od 21 marca 2003 roku do 31 sierpnia 2005 roku (protokół rozprawy z dnia 22 listopada 2012 roku – k. 277).

Postanowieniem z dnia 23 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie postanowił w części dotyczącej uregulowania składek na ubezpieczenie emerytalne uznać się niewłaściwym i sprawę przekazać do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. (postanowienie z dnia 23 kwietnia 2013 roku – k. 448).

Sąd ustalił, co następuje:

W. S. w dniu 19 września 2003 roku zawarł z (...) sp. z o. o. z siedzibą w S. umowę o dzieło, której przedmiotem było zabezpieczenie przed kradzieżą i napadem oraz wtargnięciem nieuprawnionych osób na wskazany przez pozwanego obiekt w uzgodnionym czasie w zamian za umówione wynagrodzenie. W umowie zastrzeżone zostało, że wykonawca zobowiązuje się wykonać powierzone prace samodzielnie, bez nadzoru zamawiającego i na własne ryzyko, przy czym może powierzyć ich wykonanie osobie trzeciej po uprzednim powiadomieniu zamawiającego o osobie i miejscu zamieszkania swego zastępcy. Termin zakończenia dzieła został oznaczony na dzień 21 grudnia 2003 roku (dowód - umowa o dzieło z dnia 19 września 2003 roku – k.5).

W dniu 22 grudnia 2003 roku, a potem jeszcze trzykrotnie – 22 marca 2004 roku, 21 czerwca 2004 roku i 21 grudnia 2004 roku – powód zawierał z pozwanym kolejne umowy o dzieło kształtujące uprawnienia i obowiązki stron w analogiczny sposób (dowód: umowa o dzieło z dnia 22 grudnia 2003 roku – k. 6, umowa o dzieło z dnia 22 marca 2004 roku – k. 7, umowa o dzieło z dnia 21 czerwca 2004 roku – k. 8, umowa o dzieło z dnia 21 grudnia 2004 roku – k. 9).

Powód kilkakrotnie wnioskował o zawarcie z nim umowy o dzieło, motywując to wyższymi zarobkami wynikającymi dla niego z takiej umowy, podpisał także oświadczenie o wyborze umowy o dzieło zamiast umowy o pracę ze względu na korzystniejsze warunki (dowód – podania powoda z k. 52 – 54, oświadczenie powoda – k. 51). Jednak tak przedmiotowe oświadczenie jak i późniejsze podania były wymuszone sytuacją na rynku i zagrożeniem ze strony pozwanego, iż jeśli powód nie podpisze umowy o dzieło to może sobie szukać innej pracy. Analogicznie powód traktował umowy zawierane z innymi pracownikami (dowód – zeznania świadka B. S. z k. 119, zeznania powoda z k. 169 i k. 258).

W toku swego zatrudnienia u pozwanego W. S. pracował w charakterze pracownika ochrony obiektów wskazanych przez pozwanego w systemie zmianowym. Pracował on na budynkach(...)przy ulicy (...), w (...)przy ulicy (...) oraz w (...)na ulicy (...). Zakres obowiązków powoda był taki sam jak dla osób zatrudnionych u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Obejmowały one stałe, ustalone przez pozwanego czynności, w tym określoną ilość obchodów wewnętrznych i zewnętrznych, włączenie monitoringu oraz alarmu antynapadowego, a także uzupełnienie książki służby. Pozwany zapewniał powodowi umundurowanie. Kontrole prawidłowości pełnienia obowiązków przeprowadzane były nieregularnie, kilka razy w tygodniu, o różnych porach. Były one przeprowadzane przez inspektorów nadzoru. Za nieprawidłowe wypełnienie obowiązków pozwany stosował wobec pracowników kary pieniężne. Kontrole przeprowadzali także kierownicy obiektów 3 – 4 razy w miesiącu. Powyższe Sąd ustalił na

podstawie dowodów z zeznań świadków: B. S. z k. 119 – 121 i k. 278 - 279, J. M. z k. 121 – 123 i k. 279 - 280, K. P. z k. 123 – 124 i k. 281 - 282, J. K. z k. 165 – 168 i k. 441 - 442, A. G. z k. 442 – 447, a także z zeznań powoda z k. 169 – 170 i k. 259.

Pracownicy pozwanego mogli zamieniać się na dyżurach za zgodą kierownika – J. K.. Kierownik zwykle nie sprzeciwiał się takim zamianom (dowód – zeznania świadka B. S. z k. 278 – 279, świadka J. G. z k. 282 – 284, świadka J. K. z k. 165 – 168 i k. 441 – 442, świadka A. G. z k. 442 – 447). Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka B. S., a także powoda w zakresie w jakim mówią oni o braku możliwości powierzenia przez pracowników pracujących w oparciu o umowę o dzieło swych obowiązków osobom trzecim. Sąd uznał bowiem, że zeznania te są wewnętrznie sprzeczne, gdyż świadek B. S. najpierw twierdzi, iż nikt nie mógł jego, ani powoda zastąpić (k. 278), by dalej zeznać, że jeśli była potrzeba to można się było z kimś na dyżur zamienić, a kierownik zwykle nie robił co do tego przeszkód (k. 279). Zeznania te nie są również spójne z zeznaniami innych świadków, którzy zgadzają się co do tego, że istniała możliwość takiej zamiany.

Pracownicy na umowę o dzieło tacy jak powód nie mieli ustalonych grafików, mogli pracować więcej lub mniej godzin w miesiącu, w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Koordynator najpierw sporządzał grafik dyżurów dla osób zatrudnionych na umowę o pracę, a dopiero następnie powiadamiał osoby, które miały umowy cywilnoprawne o ilości wolnych dyżurów do obsadzenia i wpisywał je w zależności od ich woli. Elastyczny czas pracy potwierdza również sam powód, mówiąc, iż jego grafik był uzależniony od tego o ile dyżurów w miesiącu poprosił. Powód nie miał żadnego limitu dyżurów, które musiał przepracować w danym miesiącu, jakby chciał to mógł poprosić nawet o trzy dyżury. Powód sam przyznaje, że przepracował tyle dyżurów, ile zgłosił kierownikowi. Powyższe Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda z k. 471, a także zeznań świadka J. G. z k. 282 – 284, świadka J. K. z k. 441 – 441, świadka A. G. z k. 442 – 447.

Sąd oparł się w ustalaniu stanu faktycznego również na nowych dowodach, wynikających z przeprowadzenia postępowania dowodowego po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozszerzeniem przez powoda powództwa przed Sądem ponownie rozpatrującym sprawę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo W. S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w niniejszej sprawie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy między nim, a pozwanym we wskazanym okresie. Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. W związku z powyższym Sąd uznał, że interes prawny powoda istniał obiektywnie.

Powód w niniejszej sprawie twierdził, iż pomimo zawartych między nim, a pozwanym cywilnoprawnych umów o dzieło w rzeczywistości stosunek prawny łączący strony miał charakter wynikający z umowy o pracę.

Należy w tym miejscu przedstawić regulacje prawne charakteryzujące stosunek pracy, a także umowę o pracę, która ten stosunek kształtuje. Zgodnie z treścią art. 22 ust.1 Kodeksu pracy 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. Z kolei umowa o pracę jest regulowana w drodze postanowień art. 29 Kp. zgodnie, z którym umowa o pracę jest zawierana na piśmie, zaś jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków. W przedmiotowym stanie faktycznym strony zawarły ze sobą w formie pisemnej umowę o dzieło. Jednak jak wskazuje się w judykaturze „nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 Kp” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 642/98). Teza ta znajduje również potwierdzenie wprost w treści przepisu art. 22 § 1(1), który mówi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Oznacza to, iż mimo zawartej umowy o dzieło będzie można uznać, że stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy, ale dopiero po ustaleniu wystąpienia istotnych przesłanek określonych w art. 22 § 1 Kp.

Z analizy art. 22 § 1 Kp wynika, iż cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia.

Niewątpliwie jedną z najważniejszych przesłanek istnienia stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy wyrażające się w wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy, czy też w wyznaczeniu przez pracodawcę zobowiązującego pracownika czasu pracy i miejsca jej świadczenia. Czas i miejsce świadczenia owej pracy powinny być wprost, jednoznacznie wskazane przez pracodawcę. Odnośnie oznaczenia miejsca i czasu pracy warto w tym miejscu przytoczyć treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2010 roku w sprawie II PK 157/09, zgodnie z którym wykonywanie przez grupę pracowników pracy bez dokładnego określenia miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania nie ma cech właściwych dla stosunku pracy. Również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 października 2009 roku w sprawie III PK 39/09 wskazuje, iż o stosunku pracy możemy mówić wtedy, gdy pracownik obowiązany jest świadczyć pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powód sam wnioskował o określenie liczby dyżurów w danym miesiącu. Pracodawca więc nie narzucał powodowi z góry wykazu dyżurów, nie oznaczał arbitralnie jego czasu pracy, a grafik sporządzał dopiero na wniosek powoda. Nie można przyjąć, że w tej sytuacji została spełniona przesłanka wyznaczenia przez pracodawcę pracownikowi w sposób jednoznaczny i wiążący czasu pracy. W niniejszej sprawie bowiem to od powoda wyłącznie zależało ile dyżurów w miesiącu będzie on pełnił, a więc to powód sam sobie ustalał czas pracy i dni w których pracę tę będzie świadczyć. Z takim czasem pracy i wskazaną ilością dyżurów, którą w danym miesiącu powód był zainteresowany zwracał się do kierownika, który następnie zgodnie z wnioskiem pracownika ustalał grafik. Jednocześnie powód przyznał, iż osoby zatrudnione na umowę o pracę, w przeciwieństwie do niego „raczej miały jakiś limit dyżurów”. Mając na uwadze powyższe wywody i jednoznacznie brzmiącą treść przepisu art. 22 § 1 Kp – „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” – należy uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym to nie pracodawca lecz sam pracownik ustalał czas i wymiar świadczenia swej pracy i nie miał go narzuconego przez pracodawcę, a co za tym idzie nie można mówić o spełnieniu w tych warunkach wymaganej prawem przesłanki świadczącej o istnieniu między stronami stosunku pracy.

Należy w tym miejscu wskazać na jeszcze jeden element konstytuujący stosunek pracy – wykonywanie owej pracy przez pracownika osobiście. O obowiązku osobistego świadczenia pracy mówi Sąd Najwyższy w przywołanym wcześniej wyroku w sprawie III PK 39/09, czy też w wyroku z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, w którym Sąd wprost wskazał, iż brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Również warto przytoczyć tezę wyroku SN z dnia 26 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 458/98, który mówi o niedopuszczalności zawarcia w umowie o pracę klauzuli wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę, co z kolei możliwe jest w cywilnoprawnych umowach typu zlecenia. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd w tym postępowaniu pracownicy pracujący na umowę o dzieło mogli zamieniać się na dyżury z innymi pracownikami. Jedynym wymogiem było uzyskanie zgody kierownika, co, jak wynika z zeznań świadków, nie stanowiło większego problemu. Warto w tym miejscu również dodać, iż zawarta

między stronami umowa o dzieło również w swej treści zawiera możliwość powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej. Wobec powyższego należy uznać, iż łączący strony w przedmiotowej sprawie stosunek nie zawierał w swej treści obowiązku osobistego świadczenia pracy, który to obowiązek jest niewątpliwie jednym z istotnych elementów charakteryzujących stosunek pracy.

Istotnym elementem dotyczącym znamion stosunku pracy jest nadzór i podporządkowanie pracownika. W tym miejscu należy wskazać, że żadna z osób reprezentującą pozwaną, czy też dokonująca kontroli stanu obiektu nie wydawała powodowi poleceń służbowych, które byłyby ukierunkowane na wskazywanie powodowi określonych czynności, działań dotyczących określonego zachowania pracownika. W ramach stosunku pracy brak wykonania polecenia wydawanego przez pracodawcę pociąga za sobą określonego rodzaju sankcje przewidziane w przepisach prawa pracy. Z ustalonego stanu faktycznego w szczególności w świetle zeznań przesłuchiwanych świadków min. A. G. wynika, iż powód, jak i inne osoby pracujące w ramach umowy o dzieło w żaden sposób nie podlegali odpowiedzialności na zasadach jak pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Powód nie mógł być pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej przewidzianej w Kodeksie pracy. Zebrany materiał dowodowy w żaden sposób nie pozwala na przyjęcie, aby między jakimikolwiek osobami reprezentującymi pozwaną, a powodem występował element podporządkowania, jako znamienne i konieczny dla stosunku pracy.

Podsumowując przedstawione wywody należy stwierdzić, że stosunek prawny łączący powoda i pozwanego w niniejszej sprawie nie zawierał wszystkich elementów, wymaganych dla stosunku pracy. Jak wykazał Sąd, nie zostały bowiem spełnione podstawowe przesłanki, bez których ustalenie istnienia stosunku pracy w miejsce stosunku cywilnoprawnego nie jest możliwym.

Mając powyższe na uwadze należało orzec o oddaleniu powództwa.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł mając na uwadze treść art. 98 Kpc, a także § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Sąd zsumował koszty procesu za obie instancje, zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego przekazującym sprawę Sadowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, co dało sumę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie zaś z treścią art. 35 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594), Sąd doliczył do kwoty kosztów procesu opłatę od wniesionej apelacji w kwocie 30 zł.